

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

**“Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional en
la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre
(UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024”**

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORES:

Bach. NIETO LAURA, Sinthia Monica

Bach. DEJAVISO CORDOVA, Katherine
Vanessa

ASESOR:

Dr. ROMANI CLAROS, Alfonso

Puerto Maldonado, mayo 2025

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

**“Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional en
la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre
(UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024”**

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

AUTORES:

Bach. NIETO LAURA, Sinthia Monica

Bach. DEJAVISO CORDOVA, Katherine
Vanessa

ASESOR:

Dr. ROMANI CLAROS, Alfonso

Puerto Maldonado, mayo 2025

DEDICATORIA

A Dios, fuente inagotable de fortaleza y sabiduría, por iluminar mi camino en cada paso de esta travesía académica. Gracias, Padre amado, por tu infinita gracia y guía. A mis queridos padres, cuyo sacrificio y amor incondicional han sido el pilar de este logro. En cada adversidad, me sostuvieron con firmeza, sin soltar jamás mis manos, dándome el coraje para seguir adelante. A ti, mi querido tío, que ahora brillas en el cielo, tus palabras y enseñanzas viven en mi corazón. Tus consejos, a veces duros, pero siempre llenos de amor, fueron la brújula que me guio. Este logro, sin duda, es también para ti, con profundo cariño y gratitud.

Sinthia Monica Nieto Laura

A mi madre y a Jerry, cuyas vidas están llenas de amor incondicional, fortaleza y apoyo inquebrantable. Ustedes han sido mi mayor inspiración y mi refugio en cada paso de este camino. Este logro no solo me pertenece, sino también a ustedes, que han estado a mi lado en cada desafío y en cada triunfo. A mis hermanos y a mi querido novio Juan, por su aliento constante y su apoyo sincero. Su presencia ha sido fundamental para alcanzar este sueño, y por ello, les dedico este logro con todo mi corazón.

Katherine Vanessa Dejaviso Cordova

TURNITIN_SHINTIA NIETO Y KATHERINE DEJAVISO

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

2

[Submitted to Universidad Andina del Cusco](#)

Trabajo del estudiante

1%

3

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

[Submitted to Universidad Nacional
Amazonica de Madre de Dios](#)

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo

PRESENTACIÓN

AL DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y A LOS MIEMBROS DEL JURADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS.

En cumplimiento con las disposiciones del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios edición 3.0, ratificado a través de, la Resolución de Consejo Universitario N° 288-2022-UNAMAD-CU, emitida el 31 de mayo de 2022, presento mi tesis intitulada *Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024*, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cumpliendo con todo lo requerido.

Respecto al enfoque teórico, esta investigación se basó en los conocimientos adquiridos a lo largo de nuestra formación en la carrera de Administración y Negocios Internacionales, complementados con investigaciones previas y una revisión bibliográfica de diversos autores.

Para alcanzar los objetivos establecidos, se utilizó un enfoque cuantitativo, método descriptivo correlacional y de diseño no experimental - corte transversal, lo que permitió observar la relación existente entre las variables clave: Gestión administrativa y Desarrollo organizacional. Esta metodología proporcionó un análisis detallado sobre las dinámicas internas de la UGFFS.

Finalmente, esta tesis contribuyó tanto al entendimiento de las dinámicas organizacionales en entidades como la UGFFS, como a la formulación de sugerencias prácticas que podrían implementar para mejorar sus procesos internos y promover un desarrollo más eficiente.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión administrativa y el desarrollo organizacional son componentes esenciales para el éxito y la sostenibilidad de cualquier institución. En un entorno globalizado y competitivo, las organizaciones deben adaptarse continuamente a los cambios para mantener su eficacia y relevancia.

Chiavenato (2019) resalta la relevancia de una gestión administrativa eficiente tanto en el sector público como en el privado, utilizando la definición de metas y el liderazgo gerencial como pilares fundamentales para una administración efectiva. Sin embargo, el análisis de la consecución de objetivos gerenciales y organizacionales revela que las fricciones internas pueden presentar tanto desafíos como oportunidades para el desarrollo organizacional, obligando a una adaptación continua a las metas establecidas.

En este contexto, Chiavenato (2019) define la gestión administrativa como un proceso cíclico y sistemático que comprende planeación, organización, dirección y control. Por último, Rosello (2015) enfatiza la relevancia de los recursos humanos en el desarrollo organizacional. El desempeño y las competencias de los empleados se destacan como elementos cruciales, marcando la necesidad de establecer estándares de calidad en su formación y desarrollo profesional.

Es así como, el estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios, 2024. De esta forma la tesis se organizó en los siguientes capítulos:

Capítulo 1: problema de investigación, contiene todo lo pertinente a la interrogante de investigación y proporciona una perspectiva global del trabajo, explicando los aspectos generales y específicos; y los objetivos generales y específicos, las variables y la justificación de la investigación.

Capítulo 2: Marco teórico, Se expuso la fundamentación teórica, definiendo los antecedentes de la investigación, la fundamentación teórica y las definiciones de los términos en los que se basa el trabajo.

Capítulo 3: Metodología de investigación, Se detalló la metodología de investigación, incluyendo el tipo y diseño del estudio, el enfoque metodológico, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Además, se describieron los procedimientos para la validación y confiabilidad de los instrumentos, el método de análisis de datos y los aspectos éticos considerados en el estudio.

Capítulo 4: Resultados del trabajo de investigación, Este capítulo presenta los resultados obtenidos, organizados en dos secciones principales: primero, se exponen los análisis descriptivos e inferenciales, y luego, las conclusiones y recomendaciones derivadas de dichos resultados.

RESUMEN

El trabajo de investigación, titulado *Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024*, tiene como objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en dicha unidad. En la metodología, se empleó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional con un diseño no experimental y de corte transversal. La población y muestra estuvo compuesta por 28 locadores de servicio de la UGFFS, y se utilizó una muestra censal. Los datos fueron recolectados mediante un cuestionario validado y confiable, procesados con el software SPSS. En los resultados, el análisis estadístico mostró una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.523; $p < 0.05$) entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional, indicando que conforme se optimiza la administración, también se potencia el desarrollo organizacional. Sin embargo, áreas como la planificación presentan debilidades, con un 14.29% de los encuestados calificándola como "Deficiente". Estos resultados sugieren que, si bien existe una relación significativa entre ambas variables, es necesario optimizar ciertos procesos administrativos para maximizar el impacto en el desarrollo organizacional. Las conclusiones recomiendan fortalecer la planificación y otras áreas clave para lograr una gestión administrativa más efectiva y un mayor crecimiento organizacional.

Palabras clave: Personal calificado, herramientas de gestión, comunicación interpersonal, compañerismo, procedimientos internos y toma de decisiones.

ABSTRACT

The main objective of the research work, entitled *Administrative Management and Organizational Development in the Forestry and Wildlife Management Unit (UGFFS) of Tahuamanu, Madre de Dios 2024*, is to determine the relationship between administrative management and organizational development in this unit. The methodology used was a quantitative descriptive-correlational approach with a non-experimental and cross-sectional design. The population and sample consisted of 28 service providers of the UGFFS, and a census sample was used. The data were collected by means of a validated and reliable questionnaire, processed with SPSS software. In the results, the statistical analysis showed a moderate positive correlation (Spearman's Rho = 0.523; $p < 0.05$) between administrative management and organizational development, indicating that as administrative management improves, organizational development also increases. However, areas such as planning show weaknesses, with 14.29% of respondents rating it as "Poor". These results suggest that, although there is a significant relationship between the two variables, it is necessary to optimize certain administrative processes to maximize the impact on organizational development. The conclusions recommend strengthening planning and other key areas to achieve more effective administrative management and greater organizational growth.

Key words: Qualified personnel, management tools, interpersonal communication, collegiality, internal procedures and decision making.

ÍNDICE

DEDICATORIA

PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN

RESUMEN

ABSTRAC

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLA

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1.Descripción del problema	1
1.2.Formulación del problema	3
1.3.Objetivos.....	4
1.4.Variables	5
1.5.Operacionalización de Variables.....	6
1.6.Hipótesis.....	11
1.7.Justificación	12
1.8.Consideraciones Éticas	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes de Estudio	14
2.2. Marco teórico	22
2.2.1. Gestión Administrativa	22
2.2.2. Importancia de la gestión administrativa	23
2.2.3. Fases del proceso administrativo.....	24
2.2.4. Herramientas de gestión administrativa	24
2.2.5. Dimensiones de la Gestión Administrativa	25
2.2.6. Desarrollo Organizacional	28
2.2.7. Importancia del desarrollo organizacional	29

2.2.8. Dimensiones del desarrollo organizacional	30
2.3. Definición de términos	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	38
3.1. Tipo de estudio	38
3.2. Diseño del estudio	38
3.3. Población y Muestra	39
3.4. Métodos y técnicas	41
3.5. Tratamiento de los datos	42
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	43
4.1 Procesamiento, análisis e interpretación de resultados	43
4.2 Análisis descriptivo	45
4.3 Análisis inferencial y prueba de hipótesis	57
CONCLUSIONES	66
SUGERENCIAS	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Instrumento	
Anexo 4: Solicitud de autorización para realización de estudio	
Anexo 5: Solicitud de validación de instrumento	
Anexo 6: Ficha de validación	
Anexo 7: Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Locadores de servicio.....	40
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento	43
Tabla 3 Validez por jueces expertos.....	44
Tabla 4 Resultados generales de la variable Gestión Administrativa	45
Tabla 5 Resultados generales de la dimensión planificación	46
Tabla 6 Resultados generales de la dimensión organización	47
Tabla 7 Resultados generales de la dimensión dirección	48
Tabla 8 Resultados generales de la dimensión control	49
Tabla 9 Resultados generales de la variable Desarrollo Organizacional	50
Tabla 10 Resultados generales de la dimensión entrenamiento de la sensibilidad	51
Tabla 11 Resultados generales de la dimensión análisis transaccional	52
Tabla 12 Resultados generales de la dimensión consultoría de procedimientos.....	53
Tabla 13 Resultados generales de la dimensión reuniones de confrontación	54
Tabla 14 Resultados generales de la dimensión retroalimentación de datos	55
Tabla 15 Prueba de normalidad	57
Tabla 16 Prueba de hipótesis general correlación rho de spearman entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional	58
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 1 correlación rho de spearman entre la dimensión planificación y la variable desarrollo organizacional	60
Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 2 correlación rho de spearman entre la dimensión organización y la variable desarrollo organizacional.....	61
Tabla 19 Prueba de hipótesis específica 3 correlación rho de spearman entre la dimensión dirección y la variable desarrollo organizacional.....	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados generales de la variable Gestión Administrativa	45
Figura 2 Resultados generales de la dimensión planificación	46
Figura 3 Resultados generales de la dimensión organización	47
Figura 4 Resultados generales de la dimensión dirección	48
Figura 5 Resultados generales de la dimensión control	49
Figura 6 Resultados generales de la variable Desarrollo Organizacional	50
Figura 7 Resultados generales de la dimensión entrenamiento de la sensibilidad	51
Figura 8 Resultados generales de la dimensión análisis transaccional	52
Figura 9 Resultados generales de la dimensión consultoría de procedimientos.....	53
Figura 10 Resultados generales de la dimensión reuniones de confrontación	54
Figura 11 Resultados generales de la dimensión retroalimentación de datos	55

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La gestión administrativa se caracteriza como el listado de procedimientos que estructuran y orientan de forma sistemática y secuencial las funciones dentro de una entidad a través de un trabajo planificado, estructurado, supervisado y gestionado (Mendoza, 2021).

Por otra parte, Matus (2020) indica que el desarrollo organizacional abarca un conjunto de instrumentos técnicos y prácticos destinados a asegurar un correcto desempeño de una organización, acelerando sus procesos y fomentando un entorno de trabajo ideal donde los individuos puedan interactuar de manera eficiente.

A nivel mundial, en Ecuador, Mejía et al. (2021) determinaron que el 64% de las personas que laboran en instituciones consideran que las mismas no disponen de una gestión administrativa apropiada, ocasionando deficiencia en el desempeño y negativa para conseguir el desarrollo organizacional que permita cumplir con los objetivos propuestos.

Asimismo, Peña et al. (2022) afirman que la gestión administrativa es esencial para los procesos de las organizaciones que afrontan desafíos constantes a escala mundial; la utilización de las fases del proceso de gestión trae consigo resultados productivos favorables mediante la obtención de los objetivos propuestos institucionalmente.

En el ámbito nacional, Leonardo (2018) destaca que la gestión administrativa en el Perú ha centrado sus esfuerzos en la optimización de procesos, dejando

de lado modelos tradicionales en favor de enfoques más exigentes y competitivos, implementando estrategias modernas de gestión.

En relación con lo anterior, Castañeda (2022) informó que el 53 % de los trabajadores en instituciones públicas del Perú perciben la gestión administrativa como deficiente, mientras que un 29 % considera que el desarrollo organizacional también presenta limitaciones. Además, puso de manifiesto la presencia de una correlación entre las dos variables, señalando que una menor eficiencia en la gestión administrativa conlleva un menor desarrollo organizacional. Las estrategias y técnicas administrativas implementadas en estas instituciones no estarían generando los resultados esperados, lo que influye en la percepción negativa de los colaboradores.

La Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu fue creada oficialmente el 10 de septiembre de 2021 por el Gobierno Regional de Madre de Dios, a través de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre. Su función principal es administrar y supervisar los recursos forestales y de fauna silvestre en la provincia de Tahuamanu. Su labor se orienta hacia el uso sostenible de estos recursos, promoviendo la participación de las comunidades locales y fortaleciendo la gobernanza en el sector.

Los desafíos administrativos que enfrenta el lugar de estudio afectan significativamente su eficiencia. Estos retos incluyen la existencia de planes de acción desactualizados, consecuencia de una planificación que podría omitir las necesidades del entorno actual. Además, se ha podido percibir que la organización desaprovecha las habilidades de su personal, lo que podría repercutir negativamente en la capacidad de respuesta ante problemas emergentes. La deficiente dirección y comunicación interna obstaculizan la implementación de estrategias efectivas. También, el control interno sería insuficiente para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos. En términos de desarrollo organizacional, se identificaron posibles deficiencias en el entrenamiento en sensibilidad, el uso adecuado del análisis transaccional, la consistencia en la consultoría de procedimientos, la estructuración de

reuniones de confrontación y el manejo estratégico de la retroalimentación, todos ellos elementos esenciales para la mejora continua de la organización.

Las causas subyacentes de los problemas administrativos en el lugar de investigación podrían atribuirse principalmente a deficiencias estructurales y de gestión interna. La desactualización de los planes se debería a una planificación rígida y aislada que podría desconsiderar las fluctuaciones y las necesidades específicas. Esta falta de adaptabilidad en la planificación podría generar una desconexión entre los objetivos de conservación y las realidades operativas.

Por otra parte, el desarrollo organizacional también se ve comprometido por la ausencia de programas continuos y efectivos de desarrollo profesional, como el entrenamiento en sensibilidad, el análisis transaccional y la consultoría de procedimientos, que son esenciales para fomentar un ambiente laboral proactivo y una gestión adaptativa. Si esta situación sigue persistiendo, se sugiere o recomienda implementar una revisión exhaustiva de los procesos de planificación y gestión, además de instaurar programas de desarrollo profesional que fortalezcan las capacidades del personal y mejoren la eficiencia organizacional.

Estos aspectos críticos generaron la necesidad de realizar dicho planteamiento del problema y nos motivaron a abordarlos en esta investigación por lo cual se llegó a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024?

1.2. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024?

Problemas específicos

P.E.1 ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024?

P.E.2 ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024?

P.E.3 ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024?

P.E.4 ¿Cuál es la relación que existe entre el control y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024?

1.3. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

Objetivos Específicos

O.E.1 Determinar la relación que existe entre la planificación y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

O.E.2 Determinar la relación que existe entre la organización y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

O.E.3 Determinar la relación entre la dirección y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

O.E.4 Determinar la relación que existe entre el control y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

1.4. Variables

Variable 1

Variable I	Definición Conceptual
Gestión Administrativa (V.1)	De acuerdo con Mendoza (2021) se conceptualiza como el conjunto de tareas que orientan de manera organizada y consecutiva a las tareas que se llevan a cabo en las organizaciones, a través de la labor planificada, organizada, supervisada y dirigida por los altos cargos que tienen la tarea de conducir al éxito de la entidad.

Variable 2

Variable II	Definición Conceptual
Desarrollo organizacional (V.2)	Chiavenato (2017) explicó que es un esfuerzo unificado que persigue llevar a cabo una transformación planificada. Adicionalmente, es un programa de educación a largo plazo que persigue optimizar los procesos de solución de problemas y renovación de una organización mediante una gestión más eficaz.

1.5. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1				
Gestión Administrativa		Planificación		
La gestión administrativa consiste en examinar cómo las entidades obtienen y emplean sus recursos para lograr los objetivos y metas institucionales. Hace referencia a la habilidad de usar los recursos existentes para lograr los objetivos de la institución. La planificación, la organización, la dirección y la supervisión o control son los pilares de una administración efectiva de una entidad (Salguero, 2018).	La variable gestión administrativa establecerá mediciones en base a un instrumento tipo cuestionario a través de cuatro dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control. Cada dimensión será medida mediante una serie de ítems específicos incluidos en una encuesta estructurada de 20 ítems en total.	la planificación proporciona un enfoque consistente para establecer metas, anticipar posibles eventos y retos potenciales, mientras identifica alternativas que simplifiquen la realización de un objetivo alcanzable y un resultado funcional (Burdiles et al., 2019).	➤ Plan estratégico ➤ Presupuesto ➤ Objetivos ➤ Estrategias	1 2 3,4 5
		Organización	➤ Estructura orgánica ➤ Herramientas de gestión. ➤ Personal calificado ➤ Descripción de funciones	6 7,8 9 10

Las opciones de respuestas serán de tipo Likert:

(5,4,3,2 y 1)

5. Siempre

4. Casi siempre

3. A veces

2. Casi Nunca

1. Nunca

Dirección

De acuerdo con Pazmiño et al. (2020) explica que la dirección es un proceso continuo que consiste en gestionar diversos elementos efectivos con el objetivo de lograr las metas establecidas de la manera más eficiente.

➤ Comunicación	11,12
➤ Supervisión	13,14
➤ Compromiso	15
➤ liderar	16

Control

Según Cortés (2019) el control es un mecanismo fundamental para garantizar el cumplimiento de las metas institucionales, siendo una herramienta clave para optimizar la eficiencia en la administración pública. Su implementación permite minimizar errores y fraudes en la información financiera, fortaleciendo la transparencia y la toma de decisiones dentro de la entidad.

➤ Medición de resultados	17
➤ Contrastar lo planeado con el resultado	18
➤ Evaluar	19
➤ Corregir errores	20

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
variable 2 Desarrollo Organizacional Para Chiavenato (2017) se define como el proceso planificado y sistemático que busca mejorar la efectividad de una organización mediante técnicas como el entrenamiento de la sensibilidad para mejorar la dinámica grupal, el análisis transaccional para optimizar las interacciones, la consultoría de procedimientos para mejorar procesos internos y las reuniones de confrontación para resolver conflictos, promoviendo una cultura organizacional más colaborativa y alineada con los objetivos estratégicos.	La variable desarrollo organizacional establecerá mediciones en base a un instrumento tipo cuestionario a través de cinco dimensiones principales: Entrenamiento de la Sensibilidad, Análisis Transaccional, Consultoría de Procedimientos, reuniones de confrontación y Retroalimentación de información. Cada dimensión será medida mediante una serie de ítems específicos incluidos en una encuesta estructurada de 20 ítems en total.	Entrenamiento de la sensibilidad De acuerdo con Chiavenato (2017) es un proceso de aprendizaje experiencial que busca desarrollar habilidades emocionales e interpersonales, ayudando a las personas a ser más conscientes de sus propias emociones y de las reacciones de los demás, para mejorar su comunicación, empatía y relaciones sociales.	➤ Líder capacitado ➤ Relaciones interpersonales ➤ Capacitación ➤ Habilidades	1 ,2 3 4
		Análisis transaccional Para Chiavenato (2017) Se resaltó que este proceso permite el autodiagnóstico de las interacciones interpersonales que surgen en el desarrollo de las actividades. Una transacción se comprende como cualquier forma de comunicación, intercambio de mensajes o relación con los demás,	➤ Comunicación interpersonal ➤ Respuestas razonables ➤ Mensajes claros ➤ Transacción	5 6 7 8

Las opciones de respuestas serán de tipo Likert:

(5,4,3,2 y 1)

centrándose tanto en los estilos de interacción como el contenido de la comunicación interpersonal para transmitir mensajes nítidos y rápidos y proporcionar respuestas lógicas y naturales.

- 5. Siempre
- 4. Casi siempre
- 3. A veces
- 2. Casi Nunca
- 1. Nunca

Consultoría de procedimientos

Según Chiavenato (2017), enfatizó que, en este método, también denominado consultoría de procesos, cada grupo es dirigido por un asesor en procesos humanos e información, que también impulsa las intervenciones del grupo en procesos internos para definir objetivos, además de potenciar la cooperación, el liderazgo, la innovación y la camaradería.

- Procedimientos internos 9
- Toma de decisiones 10
- Liderazgo 11
- Compañerismo 12

Reuniones de confrontación

De acuerdo con Chiavenato (2017) destacó la importancia de una metodología orientada a la alteración de comportamientos, la cual implica la colaboración de un asesor, ya sea perteneciente a la organización o de fuera de

- Capacidad de reflexionar 13
- Solución constructiva del conflicto 14

ella. Este enfoque subraya la necesidad de abordar el escepticismo compartido durante sesiones en las que los equipos tienen la capacidad de reflexionar críticamente acerca de las actitudes de sus pares.	➤ Evaluación del comportamiento	16
	➤ Colaboración	

Retroalimentación de datos

De acuerdo con Chiavenato (2017) la retroalimentación de datos es un proceso clave para la recopilación y suministro de información, facilitando el aprendizaje continuo tanto a nivel individual Como organizacional. Además, contribuye a la mejora de la dinámica institucional y el fortalecimiento del esfuerzo conjunto. Con el fin de garantizar un flujo eficiente de información, resulta fundamental una correcta distribución interna y la adecuada divulgación de los resultados dentro de la entidad.	➤ Recopilar datos	17
	➤ Distribución de la información	18
	➤ Aprendizaje de nuevos datos	19
	➤ Trabajo en equipo	20

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Hg: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

hipótesis Nula

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

Hipótesis Específicas

Ha1: Existe relación significativa entre la planificación y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

Ha2: Existe relación significativa entre la organización y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

Ha3: Existe relación significativa entre la dirección y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

Ha4: Existe relación significativa entre el control y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

1.7. Justificación

Esta investigación se realizó en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS), que se encuentra en la región de Madre de Dios, provincia de Tahuamanu, con la finalidad de realizar mejoras en la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la comuna del lugar.

Desde el aspecto teórico:

El trabajo de investigación surge con la finalidad de profundizar teóricamente en los temas gestión administrativa y el desarrollo organizacional, pues se pretende analizar las variables y sus dimensiones a través de las bases conceptuales sobre las que se actúa en el cargo de cada funcionario en sus funciones siendo esto parte del desarrollo organizacional.

Por lo tanto, al estudiar estos dos temas, demostrará que el trabajo de investigación que se está llevando a cabo es razonable, de acuerdo distintos expertos. Esto contribuirá a profundizar en el entendimiento y/o a generar nuevas explicaciones que puedan modificar o ampliar el conocimiento existente respecto al tema abordado.

Desde el aspecto práctico

La presente investigación está diseñada para abordar y proponer soluciones efectivas a problemas recurrentes en la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la entidad. Al identificar y analizar estos desafíos comunes, este estudio no solo pretende avanzar en el conocimiento teórico, sino que también se enfoca en aplicar dichos conocimientos para mejorar las prácticas administrativas actuales.

El objetivo es ofrecer estrategias concretas y viables que coadyuven en la optimización de procesos y la implementación de sistemas más eficientes que puedan ser adoptados por la comuna para fomentar un desarrollo organizacional integral. Este estudio, por lo tanto, servirá como un recurso valioso para los responsables de la toma de decisiones en la comuna, proporcionando una base empírica sobre la cual se pueden construir y reformar políticas y procedimientos administrativos.

Desde el aspecto metodológico

El presente estudio se justifica metodológicamente porque el método que se utilizará se prestará como modelo para otros trabajos de investigación. Entre ellos recopilar información, a través de la encuesta de cuestionario, según el indicador de la dimensión de cada variable, la multitud compuesta mediante el personal locador de la entidad estudiada y la información estadística cruzada de la correlación con los supuestos o hipótesis, se obtienen los resultados positivos.

1.8. Consideraciones Éticas

Según dichos lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de nuestra facultad de ecoturismo, aprobado mediante la resolución del Consejo Universitario N° 288-2022-UNAMAD-CU del 31 de mayo de 2022 y con el propósito de cumplir con los aspectos previamente mencionados, este estudio se llevará a cabo aplicando los siguientes criterios:

1. Optimizar y detallar de manera precisa la investigación.
2. Identificar y describir la investigación en cuestión.

Este estudio se fundamenta en principios de ética y transparencia, dado que la información recopilada es verídica y no será alterada en el transcurso del análisis estadístico. Sumado de esto, se asegurará la protección de la identidad de los encuestados, evitando cualquier posible impacto adverso en el personal. Es importante destacar que esta investigación tiene un propósito estrictamente académico.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio

Antecedente Internacional

- Vinueza (2023) realizó un estudio titulado *Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional en el Periodo JUERECH 2019-2021*, en Riobamba, Ecuador. Este trabajo de investigación esta efectuado con el propósito de determinar como la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional. Por ende, se utilizó la siguiente metodología fue hipotético – deductivo, como técnica se aplicó una encuesta. Asimismo, fue de diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional, dado que se expone la situación del tablero, se identificó la población a los 12 trabajadores de la organización. Así mismo, la muestra conforma la misma cantidad poblacional que son los 12 trabajadores directorio administrativo de la Organización. como el área administrativa, sobre la gestión administrativa utilizada, la cual se llevó a cabo a través del uso de encuestas. Los más destacados hallazgos del estudio muestran que la compañía enfrenta dificultades en su administración y una gestión deficiente de su personal, lo que provoca problemas en sus procedimientos administrativos y en la ejecución eficaz de sus responsabilidades.
- Belanzategui (2022) efectuó una investigación denominada *La Gestión Administrativa y su incidencia en el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cumandá*. La finalidad o propósito fue determinar cómo la gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional, empleando como metodología con un enfoque de investigación cuantitativa y de nivel descriptiva-correlacional y un diseño no experimental. la población de análisis estuvo conformada por los colaboradores del área administrativa. A quiénes se efectuó la técnica de

análisis de contenido adicionalmente se seleccionó como muestra representativa a las autoridades de la entidad, junto con 21 trabajadores administrativos del municipio con el propósito de obtener información complementaria sobre la gestión financiera para ello se emplearon eventos como la entrevista y la técnica de observación. Los resultados del estudio revelan presenta dificultades de organización, una pésima gestión de sus activos y generan costos excesivos innecesarios, lo que ha provocado bajos índices de despido laboral. Así pues, Se sugiere un modelo de administración organizacional enfocado en maximizar la eficiencia y gestionar los recursos de forma correcta.

- Cisneros (2022) efectuó una exploración académica denominada *La Gestión administrativa y el Desarrollo organizacional de Autocenter de la ciudad de Riobamba*. (Ecuador). El estudio se orientó como finalidad determinar de qué manera la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional. La metodología fue descriptiva, no experimental de campo, contó con una población de veintiuno (21) trabajadores. Se utilizó un cuestionario con (12) ítems escala Likert. El instrumento fue valido, su confiabilidad fue 0,82. **Concluyendo**, tras realizar el cálculo correspondiente, se alcanzó un $P = 0.001$ inferior al umbral de 0.05, lo que direcciono al rechazo de la hipótesis nula y la recepción favorable de la hipótesis alterna. Como efecto de ello, se pudo determinar que la gestión administrativa ejerce una influencia significativa en el desarrollo organizacional dentro del contexto de estudio.
- Mendoza (2022) condujo un estudio bajo el nombre de “Influencia de la Gestión Administrativa en el Desarrollo Organizacional de las Instituciones de Educación Superior” en la ciudad Quito (Ecuador). El cometido de este trabajo científico fue determinar la influencia de la gestión administrativa sobre el desarrollo organizacional de las instituciones. La metodología de este estudio se desarrolló bajo el paradigma positivista, enfocado en una perspectiva cuantitativa con un **diseño** no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo-correlacional. A partir de los cuales se seleccionó una muestra de 247 individuos seleccionados de manera exhaustiva, el método de recolección de datos, con el objetivo de obtener datos acerca de cuán relevante era la

primera variable para el progreso o relación de la segunda variable. Los descubrimientos señalaron que el 49% de los entrevistados expresaron que la gestión administrativa está estrechamente relacionada con un crecimiento eficiente. Un 48% expresó de forma imparcial la puesta en marcha de talleres, mientras que un 32% considera no ser imprescindible poner en marcha estrategias y proyectos que promuevan una adecuada gestión administrativa, lo cual reduce la adquisición de recursos valiosos, incluyendo la investigación llevada a cabo evidenció que la conducta de las variables estudiadas es de carácter lineal, por lo que se deduce que la conexión entre ambas es directa y, en consecuencia, positiva.

- Morales (2022) Llevó a cabo una investigación bajo el título *Asociación entre la gestión administrativa y el compromiso laboral en una dependencia pública*, en la ciudad de Veracruz, México. En este estudio, el objetivo fue el desarrollo del conocimiento de: Determinar la existencia de una relación entre el Compromiso Organizacional de los colaboradores de una entidad pública y su percepción respecto a la Gestión Administrativa. Metodología cuantitativa, diseño no experimental, de corte transversal, con un alcance relacional. Se utilizó como instrumento un cuestionario que constaba de 54 preguntas, 7 relacionados con datos generales del participante, y 47 con las debidas alternativas de respuesta ordinal Likert, relacionadas con las variables y sus dimensiones. La información fue recolectada a través de un registro poblacional de 52 empleados administrativos. Se descubrió como **resultados** la visión positiva prácticamente todas las dimensiones de la Gestión Administrativa analizada, detectándose áreas de mejora como el reconocimiento del rendimiento, la equidad en las condiciones de trabajo y la comunicación. El compromiso emocional fue el que más destacó en los empleados. Mediante el índice de correlación de Spearman, se estableció una relación bidireccional constructiva y relevante entre las variables estudiadas.

Antecedente Nacional

- Cruz (2022) ejecutó un estudio denominado *Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020*, de la Universidad Peruana de los Andes. El sector público y privado necesita gestionar los recursos de forma eficaz, por lo que se basa la gestión administrativa en el uso de herramientas para alcanzar objetivos que robustecen su estructura y operación. El propósito de este trabajo académico fue: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional. Metodología de naturaleza científica general, con un enfoque específico en la medición estadística, clasificada como investigación de tipo básico y estructurada bajo un diseño no experimental. El grupo poblacional incluye a 85 trabajadores y con una muestra de 40 para la aplicación eficiente del estudio. y su instrumento fueron el cuestionario para el desarrollo organizacional y la administración. Los hallazgos del estudio indican que hay una correlación relevante entre la administración y el progreso organizacional, evidenciada por un estadístico r Pearson de 0.276 y un nivel de significancia de 0.04.

- Escobar (2019) desarrolló un estudio investigativo denominada *Gestión administrativa y desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, del distrito de los Olivos, 2018*. En este sentido, el presente estudio tiene como propósito analizar la relación existente entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional. A tal efecto, se busca identificar como la eficiencia en la administración impacta en la evolución y sostenibilidad de estas entidades. La metodología de este trabajo de investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo – correlacional de diseño no experimental, dado que su temporalidad corresponde a un corte transversal. En relación con la población, esta está conformada por 40 emprendedores, de los cuales la muestra coincide con la totalidad siendo esta de carácter censal. Asimismo, en cuanto a los instrumentos de recolección de datos, se implementó la encuesta utilizando un cuestionario basado en la escala de Likert. Cabe destacar que la recopilación y procesamiento de los datos se llevó a cabo en un único momento dentro del lugar de estudio. En cuanto a la

validez del instrumento, esta fue determinada a través del juicio de expertos, mientras que su confiabilidad se estableció mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Específicamente, De ese modo la v1 Gestión Administrativa, el valor obtenido fue de 0.828, mientras que el desarrollo organizacional, se registró un coeficiente de 0.801. Dicho esto, los hallazgos obtenidos, se determinó que la gestión administrativa mantiene una relación positiva con el desarrollo organizacional. En este sentido, se extrajo un nivel de correlación de Rho Spearman de 0.550 con un nivel de significancia de 0.000.

- Castañeda (2022) efectuó una tesis intitulada *Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Satipo*. Este trabajo fue realizado con el objetivo de establecer la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional. Con el propósito de verificar de las hipótesis se empleó el coeficiente de Rho de Spearman. Resultados El p-valor obtenido fue de 0.000, lo que resulta inferior al nivel alfa (0.05), permitiendo inferir la existencia de una relación significativa. No obstante, los niveles registrados en ambas variables fueron bajos. El presente estudio adoptó una metodología científica, enmarcándose en un nivel correlacional y de tipo aplicado. Asimismo, se utilizó un diseño descriptivo-correlacional. En cuanto a la extracción de datos, esta se llevó con la muestra de 217 trabajadores pertenecientes a la mencionada municipalidad. Respecto a la confiabilidad, los coeficientes obtenidos fueron de 0.989 y 0.982, respectivamente.
- Huayhualla (2023) dirigió un estudio intitulado *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023*. El propósito central fue analizar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Con este fin, se empleó una metodología diseño básico no experimental y de nivel descriptivo correlacional en lo que respecta a la recolección de datos se aplicó un cuestionario estructurado con un total de 16 ítems por variable por el cual fueron validados por un grupo de tres expertos. La muestra estuvo integrada por 50 participantes. En cuanto a la metodología, se empleó la técnica de encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario basado en la escala de Likert.

Posteriormente, los datos recopilados fueron procesados mediante el software estadístico SPSS versión 25. Con el fin primordial, de determinar la fiabilidad de ambos instrumentos. por otro lado, el análisis estadístico puso de manifiesto una alta y significativa correlación positiva entre la administración y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación de 0.882. Es importante destacar que el nivel de significancia alcanzado en esta correlación fue de 0.000, lo que señala que $p < 0.05$. Basándonos en estos hallazgos, se corrobora la existencia de una correlación positiva significativa entre ambas variables. Esto resalta la importancia de una gestión administrativa eficaz, pues impacta directamente en la mejora del rendimiento laboral dentro del marco organizacional de la organización.

- Quiñones (2021) llevó a cabo una investigación bajo el título: *Gestión Administrativa y su Relación con la Calidad de Servicio al Usuario en la Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima – 2020*, de la Universidad Peruana de las Américas. El propósito de este estudio fue analizar la relación entre la gestión administrativa y la calidad del servicio. Con este objetivo, se llevó a cabo una metodología con enfoque, cuantitativo clasificada como descriptiva correlacional bajo Un diseño no experimental de corte transversal en cuanto a la recolección de datos utilizó la **técnica** de encuesta aplicando un cuestionario estructurado de este modo se emplearon dos instrumentos destinados a medir las variables. Los cuales fueron aplicados a una muestra por 20 participantes de los que incluyeron colaboradores y internos y externos. Los hallazgos obtenidos en el estudio reflejan que el 90% de los encuestados percibe la gestión administrativa de la oficina en un nivel regular. Por otro lado, la calidad del servicio recibió una evaluación más favorable, con un 40% de los participantes ubicándola en un nivel medio y un 35% calificándola como alta. Asimismo, el análisis evidenció que no existe relación entre la gestión administrativa y la calidad del servicio. De ($\rho = -0.021$; $p\text{-valor} > 0.05$). De igual forma, se constató que la gestión administrativa tampoco guarda vínculo con las dimensiones de confiabilidad, sensibilidad, seguridad, empatía y calidad de los objetos palpables.

Antecedentes locales

- Cahuana (2022) condujo un análisis identificado como *Gestión administrativa y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022*. El objetivo de la investigación propuso establecer relación entre las variables de los empleados de la Municipalidad Provincial de Tambopata. Metodología de análisis o enfoque cuantitativo, de naturaleza aplicada, con un nivel explicativo y descriptivo, de diseño no experimental de tipo transversal. Población de 50 miembros, y en términos de muestra a 45 miembros. El método empleado fue la encuesta realizada en persona. De igual manera, el instrumento cuestionario fue validado con los especialistas en investigación. verifique numéricamente, se calcularon los cálculos. Los hallazgos de normalidad, estadísticos generales e individuales descriptivos, junto con los inferenciales. Por lo tanto, se demostró que hay una correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores.

- Huaman (2020) Llevó a cabo un estudio académico titulado *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa oficina regional Sur Oriente Cusco - INPE Puerto Maldonado, 2019*. El propósito; Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral. La metodología como de tipo básico, diseño no experimental. Kerlinger señaló que la investigación no experimental se lleva a cabo sin que la variable sea intencionalmente manipulada. Solo se examinan fenómenos tal como suceden en su entorno natural, para luego examinarlos. El diseño de la investigación es no experimental, y se clasifican en Transversal y Correlación. Dado el grupo a analizar, que incluye 16 funcionarios penitenciarios del organismo administrativo. La conclusión fue que: En su oficina gestiona en la sede. Con estos descubrimientos de estadística, se estableció que, conforme a la hipótesis propuesta, utilizando el estadístico $Z_t=7.87$, se sostiene que hay una correlación entre la Gestión Administrativa

y la Satisfacción Laboral, con un coeficiente de correlación $\rho = 0.821$. Según la escala de valores de correlación existe una fuerte relación.

- Ajalla (2020) implementó una investigación titulada *Gestión administrativa y calidad de servicio público en la autoridad administrativa del agua Madre de Dios, 2022*. El alcance de este trabajo abarcó como finalidad establecer la relación entre la gestión administrativa y la calidad del servicio público. Bajo una metodología de enfoque cuantitativo y sustentada en el paradigma positivista, la investigación se enmarcó en un tipo básico y en un nivel correlacional, con un **diseño** no experimental de corte transversal. En este sentido, el estudio tuvo como propósito establecer la relación entre las variables analizadas. La población y la muestra estuvieron conformadas por 30 colaboradores, encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado, compuesto por 18 preguntas dirigidas a evaluar la gestión administrativa y 16 preguntas. Como resultado final, se obtiene una correlación positiva elevada de 0,715 entre las variables con un valor de significancia de 0,000 que es inferior a $<0,005$, donde se descarta la hipótesis nula y se adopta la hipótesis alterna, concluyendo que hay una correlación entre las variables.

- Chacacanta (2017) con su trabajo que lleva como denominación *Gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la dirección regional forestal y de fauna silvestre sede Tambopata Goremad*. El estudio tuvo como propósito describir la relación positiva entre la Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional. Su esquema está definido de esta manera: planteamiento del problema, marco teórico, metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones. Con el propósito de ello, Metodología la es de naturaleza no experimental, con un **nivel** de correlación descriptivo de tipo transversal. Se empleó el cuestionario como herramienta, los cuales el estadístico alfa de Cronbach, 0,945 para la primera variable y de 0,877 para la segunda variable, lo que señala una elevada confiabilidad del instrumento. El grupo y la muestra se conformaron por empleados, con un total de 22 colaboradores. Asimismo, se ha establecido como los hallazgos demostraron la existencia de una

correlación significativa entre las variables analizadas, la administración y el crecimiento organizacional, logrando un grado de relación estadística de 0,630 de Pearson, lo que demuestra una vinculación significativa.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Gestión Administrativa

De acuerdo con Quintana (2020), indica que la gestión administrativa no solo se utiliza como una herramienta sino también como una estrategia clave en la administración. A través de esta, se llevan a cabo las tareas y las cuatro fases del proceso administrativo que Henry Fayol estableció, todas dirigidas a alcanzar los objetivos planteados por las organizaciones. Integrar estrategias que incluyan una visión prospectiva es crucial para anticiparse a posibles problemas, evitando así la pérdida de recursos que podrían haberse prevenido de antemano.

Así mismo, los pensadores administrativos han mencionado que no sólo son importantes los organigramas formales, las asignaciones de puestos y los sistemas de medición del trabajo, sino también los sentimientos, valores, normas de los grupos informales y los entornos familiares y sociales de los trabajadores (Shanna, 2017).

Por consiguiente, se conceptualiza como un conjunto de estrategias estructuradas y consecutivas que guían de forma ordenada la ejecución de las labores dentro de las entidades, a través del esfuerzo planificado, organizado, supervisado y direccionados por los altos cargos que tienen la tarea de conducir a la institución hacia el éxito (Mendoza, 2021).

Asimismo, Chiavenato (2019) expresa que una buena gestión tiende a perfeccionar los elementos de la provisión de conceptos teóricos centrados en cada uno de estos componentes, de manera que esto posibilite obtener una visión futura tanto de la organización como del concepto mismo. Por otra parte, Moreira (2021) señala que la gestión administrativa se define como el proceso de gestión de las actividades, los recursos humanos, financieros y materiales de una entidad.

Por último, conforme al modelo propuesto por Chávez (2020), se orienta hacia el desarrollo de procesos estructurados que permitan generar las pautas esenciales con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales. Desde esta perspectiva, se considera la integración de seis componentes esenciales, además de un plan enfocado en la gestión y consecución de metas mediante la aplicación de estrategias organizacionales. Asimismo, este enfoque se vincula con un proceso de planificación integral, que incorpora tanto la dirección como el control de actividades, asegurando así una administración eficiente y alineada con los propósitos institucionales.

2.2.2. Importancia de la gestión administrativa

De acuerdo con lo mencionado por Peña-Ponce et al. (2022) la gestión administrativa es crucial para el buen funcionamiento de las instituciones, ya que permite la planificación, organización y control eficiente de los recursos y procesos. A través de una adecuada gestión, las instituciones pueden alcanzar sus objetivos estratégicos de manera ordenada y efectiva. Además, facilita la toma de decisiones informadas, optimiza la asignación de recursos, mejora la comunicación interna y asegura la correcta ejecución de las actividades diarias. Sin una gestión administrativa, las instituciones pueden enfrentar problemas de desorganización, desperdicio de recursos y falta de alineación con sus metas, lo que comprometería su crecimiento y éxito a largo plazo.

Por otra parte, Erazo et al. (2020) explican que, sin la implementación de una gestión administrativa adecuada, es difícil visualizar y mucho menos alcanzar los objetivos propuestos. Una planificación correctamente ejecutada permite que el equipo no solo visualice metas ambiciosas, sino que también organice sus recursos y esfuerzos de manera que estas metas se conviertan en realidades tangibles. Por lo tanto, la gestión administrativa no solo dirige el esfuerzo organizacional hacia la consecución de objetivos.

2.2.3. Fases del proceso administrativo

Planificación: La planificación constituye la fase inicial de la gestión, en la cual se establecen los objetivos. Asimismo, en esta etapa se definen de manera detallada los medios y recursos requeridos para su cumplimiento (Señalin et al., 2020).

Organización: implica la asignación de responsabilidades y funciones por medio de los diferentes equipos o áreas de labor que conforman la entidad, al mismo tiempo que se gestionan los recursos disponibles con el propósito de alcanzar metas específicas (Bedoya et al., 2021).

Dirección: Es una de las etapas más dinámicas del proceso administrativo, ya que implica una motivación constante del personal, así como una orientación permanente de las actividades. Del mismo modo, en esta fase se promueve una comunicación fluida entre las distintas áreas que integran la empresa, asegurando una adecuada coordinación organizacional. (Botero, 2017).

Control: Se refiere a la comprobación de las tareas completadas que deben llevarse a cabo tal y como se programaron, donde se llevará a cabo una evaluación correspondiente y, si es necesario, se llevarán a cabo las acciones correctivas correspondientes (Gámbaro, 2021).

2.2.4. Herramientas de gestión administrativa

- **Análisis DAFO:** Es una herramienta estratégica utilizada para llevar a cabo un diagnóstico integral específico. A través de esta metodología, se examinan factores internos y externos con el fin de facilitar la toma de decisiones. En este sentido, se identifican y evalúan las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, permitiendo a las empresas, organizaciones o sectores del mercado desarrollar estrategias adecuadas para su crecimiento y sostenibilidad (Freire et al., 2019).

- **Cuadro de mando integral:** Es un instrumento de control de gestión donde las estrategias se transforman en metas que se evalúan mediante indicadores y se establecen los planes de acción a implementar (Páez, 2018).
- **Indicadores de rendimiento:** Constituyen un conjunto de datos estratégicos que permiten evaluar el rendimiento organizacional o empresarial. A través de estos indicadores, se obtiene información cuantitativa en diversas áreas, facilitando un análisis integral. Asimismo, estos parámetros resultan fundamentales, ya que permiten medir tanto el rendimiento (Canossa, 2022).
- **Diagrama de flujos:** Se define como un conjunto de representaciones simbólicas que ilustra un proceso donde se establece, organiza y transmite cualquier procedimiento a llevar a cabo, de manera que sea claro y breve, y sea sencillo de entender donde se deben realizar los pasos establecidos (Amaro et al., 2019).

2.2.5. Dimensiones de la Gestión Administrativa

Mendoza (2021) lo conceptualiza como el grupo de tareas que orientan de manera organizada y consecutiva a las tareas que se llevan a cabo en las instituciones, por medio del trabajo planificado, organizado, supervisado y dirigido.

Asimismo, se centra en analizar de qué manera las organizaciones adquieren y utilizan sus recursos con el propósito de alcanzar sus objetivos y metas institucionales. Este concepto alude a la capacidad de optimizar los recursos disponibles con el fin de cumplir con los propósitos organizacionales la estructuración estratégica, la coordinación, el liderazgo y la evaluación constituyen los fundamentos esenciales de una administración eficaz dentro de una entidad (Salguero, 2018).

Las dimensiones se presentan a continuación. Tomando como punto de referencia los aspectos que conforman la variable 1, relacionada con la gestión administrativa.

Dimensión 1

Planificación

Con relación a esta dimensión, Burdiles et al. (2019) señalan que la planificación representa un método estructurado que permite definir metas, prever escenarios y desafíos potenciales, además de determinar alternativas que favorezcan el logro de un objetivo viable. Asimismo, busca garantizar un resultado operativo que responda eficazmente a su finalidad, optimizando el uso de los recursos disponibles.

Asimismo, la planificación reduce confusión, incertidumbre, peligros, reducciones, entre otros. Se presupone que cada intervención programada debe aportar a la organización desde su planificación con el objetivo de respaldar la misión de esta (Chiavenato, 2019).

Por otra parte, se define como la estrategia a implementar, en la cual se precisan los objetivos a alcanzar, la conformación de los equipos responsables en cada área y la distribución de los recursos disponibles. Dentro de este esquema, la optimización de procesos adquiere un papel fundamental a través del aprovechamiento de tecnologías y demás herramientas que contribuyan a una gestión eficiente (Dueñas et al., 2021).

Finalmente, Genwords (2021) indicó que es el procedimiento mediante el cual requiere examinar una situación y así establecer procedimientos que faciliten el logro o cumplimiento de objetivos específicos. De igual forma, también es conocido por ser el conjunto de estrategias orientadas a lograr un objetivo establecido.

Dimensión 2

Organización

Según Soledispa et al. (2022) expone que la organización constituye un procedimiento mediante el cual se configura una estructura orientada a distribuir de manera eficaz los recursos disponibles, ya sean materiales, financieros, humanos, entre otros.

Además, la organización facilita la integración de las áreas u oficinas que forman parte de la entidad. La organización se fundamenta en una estructura

lógica y en la adecuada asignación de roles y responsabilidades de los individuos (Chiavenato, 2019).

En última instancia, Soledispa et al. (2022) señala que dicho proceso consiste en la conformación de una estructura destinada a asignar los recursos de manera eficiente, ya sean materiales, financieros, humanos, entre otros. Todos estos elementos se gestionan con el propósito de cumplir el objetivo previamente planteado.

Dimensión 3

Dirección

Por lo tanto, esta dimensión, Pazmiño et al. (2020) lo describen como un proceso continuo que conlleva gestionar los diversos componentes efectivos con el fin de lograr los objetivos propuestos.

De igual manera, Castro (2021) indica que la dirección implica un procedimiento enfocado en supervisar y estimular a los colaboradores, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

De igual forma, Balcázar (2020) detalló que la dirección y el control facilitan la evaluación y medición eficaz de la realización de los objetivos planteados, con la finalidad de detectar y anticipar cualquier variación que pueda dañar todo lo previsto.

Por otra parte, expone que la dirección abarca la emisión de directrices, el ejercicio de influencia y el impulso de la motivación en cada colaborador, con el propósito de asegurar el cumplimiento de las tareas esenciales.

En relación con la última dimensión, Cortés (2019) señala que el logro de las metas institucionales constituye un recurso fundamental orientado a garantizar la eficiencia dentro de la administración pública.

Dimensión 4

Control

De acuerdo con Cortés (2019) define el control como La consecución de metas institucionales es un medio crucial para alcanzar eficacia dentro de la administración pública, la aplicación de controles permite minimizar el riesgo

de errores y fraudes en la gestión de la información financiera, garantizando así mayor transparencia y eficiencia en los procesos administrativos.

Asimismo, el control desempeña un papel esencial en la continuidad de una organización, ya que permite detectar las discrepancias entre lo planificado y lo ejecutado, lo que facilita la implementación de ajustes necesarios con el fin de alcanzar los objetivos propuestos (Schmidt et al., 2018).

Por otra parte, el control facilita la evaluación y asegura que los resultados previstos, estructurados y gestionados se ejecuten conforme a los objetivos establecidos. Su función principal es verificar si la actividad supervisada logra las metas propuestas. (Chiavenato, 2019).

Por último, Becerra (2022) explica que el control posibilita liderar y guiar eficazmente a los individuos en su posición, con el objetivo de conseguir o alcanzar los objetivos que se han establecido para favorecer a la institución y a la misma comunidad.

2.2.6. Desarrollo Organizacional

Son varios los autores que definen esta variable, los más conocidos son:

De acuerdo con Matus (2020) asevera que el desarrollo organizacional se trata de un conjunto de estrategias, métodos y procedimientos cuyo propósito radica en asegurar el adecuado funcionamiento de una organización, promoviendo la agilización de los procesos y fomentando un entorno laboral favorable en el que interactúan todos los integrantes de la entidad. Uno de los desafíos más recurrentes dentro de las organizaciones radica en la constante evolución del entorno, lo que exige una adaptación permanente.

Por otra parte, Garbanzo (2016) afirma que cualquier organización necesita ser dirigida y gestionada; entre estas responsabilidades, se incluye el desarrollo organizacional. Este es un proceso que, además de entender las particularidades del entorno laboral, requiere estar al tanto de su recurso humano y su contribución a la organización.

Por consiguiente, Ateidnem (2015), se expone una teoría novedosa relacionada con la fundación del Laboratorio Nacional de Capacitación de

Bethel, un movimiento de desarrollo organizacional que surgió en 1962. Su origen se basó en la evaluación de un conjunto de ideas complejas relacionadas con el individuo, la estructura organizativa y su entorno, con el propósito de fomentar sus capacidades a través del crecimiento y la evolución continua. El desarrollo organizacional se concibe como una aplicación práctica y operativa dentro del marco de la Teoría del Comportamiento, caracterizándose por un enfoque sistémico que busca la mejora de los procesos internos, la optimización del rendimiento y la adaptación de la organización a los cambios constantes del entorno.

2.2.7. Importancia del desarrollo organizacional

Es muy importante o crucial dado que permite evaluar y modificar el bienestar, la cultura y el desempeño de la organización, ya sea potenciando las capacidades independientes y grupales de todos los trabajadores esforzándose para alcanzar un objetivo común (Rosales, 2019).

Según Davis (2019), la estructura organizacional posee las siguientes características:

- ✓ **valores humanos**, dado que hay convicciones optimistas acerca del potencial de los trabajadores y un anhelo de observar cómo se desarrollan eficazmente, renovando sus habilidades, expandiendo sus competencias y mejorando sus contribuciones a la compañía o entidad.
- ✓ **Orientación Sistemática**, puesto que la organización emplea recursos tecnológicos para lograr una estructura relevante en las relaciones laborales de los equipos de trabajo, que sean individuos capaces de colaborar de manera eficiente.
- ✓ **Utilización de un Agente de Cambio**, a través de un asesor externo no vinculado a la organización, cuya tarea será fomentar un clima de motivación en el equipo de trabajo, así como coordinar con la dirección las modificaciones que ocurran en la entidad.
- ✓ **Solución de problemas**, mediante un procedimiento en el que se analiza la situación real y se proporcionan soluciones estratégicas, además de formar a los trabajadores para que se motiven al identificar los problemas y actuar para lograr de manera hábil sus propios desafíos.

- ✓ **Aprendizaje Experiencial**, en la que los trabajadores participan aprendiendo a superar conflictos o circunstancias adversas de su ambiente de trabajo, además, a través de entrenamientos experimentan modificaciones positivas en sus conductas que los asisten en la solución de problemas y así van ganando experiencia.
- ✓ **Retroalimentación**, dentro de este enfoque, los empleados sustentan sus decisiones en información precisa, lo que les permite fortalecer su comportamiento mediante la autogestión y la aplicación de estrategias autocorrectivas. Este proceso favorece un mayor desenvolvimiento, incrementando su capacidad de adaptación y mejorando su eficacia ante cualquier desafío que deban enfrentar en el entorno organizacional.
- ✓ **Construcción de equipos**, fomentando la cooperación, la integración y el desarrollo continuo en las actividades desempeñadas por los miembros del equipo, se fortalece la cohesión grupal, lo que favorece el desarrollo y la sostenibilidad de la entidad.

2.2.8. Dimensiones del desarrollo organizacional

Chiavenato (2017) expone que el desarrollo organizacional representa un esfuerzo coordinado orientado a promover un cambio estructurado dentro de la institución. Este proceso se materializa mediante un programa formativo diseñado para un período determinado, cuyo propósito radica en optimizar los métodos de resolución de problemáticas. En este objetivo, se robustece la gerencia, se potencia la cultura de la organización y se dispone del respaldo de un agente facilitador, que colabora con la implementación de tecnologías.

Dimensión 1

Entrenamiento de la sensibilidad

De acuerdo con Chiavenato (2017) es un proceso de aprendizaje experiencial que busca desarrollar habilidades emocionales e interpersonales, contribuyendo a que los individuos sean más conscientes de sus propias emociones, contribuyendo a que sean más conscientes de las reacciones de los demás, para mejorar su comunicación, empatía y relaciones sociales.

Dimensión 2

Análisis transaccional

De acuerdo con Chiavenato (2017), es un procedimiento para la revisión autónoma de las relaciones interpersonales, que suceden mediante operaciones. La transacción se refiere a cualquier forma de comunicación o conexión con otros, puesto que se centra en los estilos y el contenido de las Relaciones comunicativas para comunicar mensajes claros y veloces, y brindar respuestas lógicas y naturales.

Dimensión 3

Consultoría de procedimientos

Para Chiavenato (2017) señaló como este método, también conocido como consultoría de procesos, involucra a cada grupo a un asesor en procesos humanos e información. Por consiguiente, su coordinación impulsa las acciones del equipo en los procesos internos para establecer objetivos.

Dimensión 4

Reuniones de confrontación

De acuerdo con Chiavenato (2017) sostuvo que es un método para modificar la conducta con un consejero interno o externo. Así, se percibe como relevante comprender la desconfianza recíproca en reuniones donde los grupos pueden efectuar una autoevaluación de la actuación de los demás integrantes del equipo. En estos encuentros, se adopta una visión de comprensión y discernimiento respecto al comportamiento del personal.

Dimensión 5

Retroalimentación de datos

Por último, Chiavenato (2017) Explicó que se considera el procedimiento para recolectar y proporcionar datos, con el objetivo de asegurar la incorporación de datos resientes en relación con uno mismo, así como la dinámica de la institución y el trabajo colaborativo. Con el fin de garantizar un flujo adecuado de información, es fundamental llevar a cabo una distribución interna eficiente, la difusión de resultados, la organización de reuniones sobre asuntos internos y la implementación de programas y planes laborales.

2.3. Definición de términos

2.3.1. Liderazgo

Según García (2023) señala que el liderazgo se concibe como la capacidad de influir en las personas, impulsándolas y estimulándolas con el propósito de fomentar su compromiso y entusiasmo en el cumplimiento de un objetivo compartido.

2.3.2. Plan estratégico

De acuerdo con Burguete (2019) el plan estratégico se trata de un conjunto de enfoques estructurados orientados a la resolución de dificultades que puedan surgir en el contexto organizacional, constituyéndose en carácter de fundamental en el proceso de toma de decisiones.

2.3.3. Objetivos

De acuerdo con Chiavenato (2019) nos señala que los objetivos dentro de una organización es el resultado futuro que se intentan lograr entre cierto tiempo con el manejo de ciertos recursos disponibles y posibles.

2.3.4. Líder

Según Hinterhuber (2019) se entiende como un proceso de influencia social mediante el cual un individuo logra obtener la colaboración y el respaldo de los demás con el propósito de alcanzar un objetivo compartido.

2.3.5. Estructura orgánica

Pertuz Belloso (2017) señala que la estructura orgánica se entiende como el instrumento integrado en función del cual se desarrollan las actividades de las organizaciones

2.3.6. Herramientas de gestión

Las herramientas de gestión en las organizaciones constituyen un recurso esencial que las firmas de abogados deben adoptar, dado que en la actualidad los despachos jurídicos enfrentan la necesidad de administrar un volumen considerable de documentos, archivos y datos de diversa índole. Su implementación facilita la optimización de procesos, el control eficiente de la

información y la mejora en la organización interna, permitiendo así una gestión más efectiva y estructurada (Iemontech, 2022).

2.3.7. Personal calificado

De acuerdo con Granda (2022) lo define como aquel ser humano altamente competente y capacitado que cumple las vallas y la preparación en un campo singular o específico favorable para el responsable competente.

2.3.8. Comunicación

De acuerdo con Valenzuela et al. (2020) aclaran que la comunicación en las organizaciones desempeña un rol crucial que se refleja en las emociones positivas expresadas hacia el empleo.

2.3.9. Supervisión

Según Vega (2016) La supervisión está orientada a identificar fallos que no se sabían al llevar a cabo las tareas de control, lo que ayuda a efectuar las correcciones requeridas.

2.3.10. Compromiso

De acuerdo con Cúlibrk et al., (2018), alude este término al nivel que los trabajadores que se vinculan con la organización donde laboran, cuánto están comprometidos con la misma y si están preparados para abandonar la misma.

2.3.11. Medición de resultados

La medición de resultados consiste en un enfoque integral que evalúa la eficacia con la que una organización alcanza sus objetivos estratégicos. Este proceso implica la configuración de indicadores de rendimiento clave, que son claros, medibles y alineados con las metas estratégicas (Niven, 2020).

2.3.12. Relaciones interpersonales

Según Moreno (2018) sostiene que surgen a partir de la interacción entre al menos dos personas y desempeñan un papel fundamental en la construcción y mantenimiento de la convivencia social.

2.3.13. Capacitación

Para Shaun (2017) define que la capacitación es un camino sistemático, planificado y constante cuyo propósito es capacitar, desarrollar e incorporar al personal al proceso de operación de la organización, mediante la impartición de saberes, desarrollo de competencias y actitudes requeridas.

2.3.14. Comunicación interpersonal

La comunicación interpersonal es cuando los miembros de una entidad comparten datos y reacciones emocionales mediante mensajes tanto verbales como no verbales. Tiene un papel importante en los vínculos interpersonales (Diaz et al., 2018).

2.3.15. Toma de decisiones

Se trata del mecanismo por el cual una persona, equipo u entidad selecciona una alternativa entre diversas posibilidades, un abanico de múltiples alternativas. En la actualidad requiere considerar situaciones planificadas o incertidumbres (Noboa et al, 2020).

2.3.16. Trabajo en equipo

Según Schmutz et al. (2019), sostienen que para que un equipo prospere, los integrantes que lo componen de forma individual deben cooperar y formar parte del equipo laboral.

2.3.17. Evaluación de desempeño

De acuerdo con Leyva (2016), es un procedimiento que se lleva a cabo según se aplica como estrategia, teniendo en cuenta la eficiencia, efectividad y calidad de los objetivos de la organización, junto con la competitividad demostrada y las competencias laborales.

2.3.18. Acción correctiva

De acuerdo con el ISO 14001 (2015) indica que es una medida empleada para eliminar el componente que ha provocado una negativa a la conformidad.

2.3.19. Evaluación de comportamiento

Thomas (2017) se conceptualiza la evaluación del comportamiento como un recurso metodológico orientado a la observación, análisis interpretación y anticipación de las conductas de un individuo. Esta herramienta permite obtener información clave sobre patrones de comportamiento, promoviendo la toma de decisiones y la creación de estrategias apropiadas en diversas áreas.

2.3.20. Presupuesto

El presupuesto se define como un instrumento de gestión financiera que facilita la ubicación de los ingresos y egresos dentro de un período específico. su aplicación permite determinar la cantidad de recursos disponibles, optimizar la distribución del capital y establecer un plan estratégico que favorezca el cumplimiento de los objetivos financieros (Asobancaria, 2019).

2.3.21. Compañerismo

El compañerismo se define como la conexión que surge a partir de las relaciones interpersonales, caracterizándose por ser un valor esencial en el crecimiento personal tanto de niños como de adultos. Ser un buen compañero implica actuar con cooperación, respeto, empatía y disposición para brindar apoyo, promoviendo un entorno de convivencia armoniosa sin esperar beneficios a cambio (Fundación rafa, 2018).

2.3.22. Capacidad de reflexionar

La capacidad de reflexionar se define como el proceso mediante el cual individuos evalúan y analizan sus experiencias, conocimientos y emociones para ganar nuevas comprensiones y ajustar su comportamiento futuro (Moon, 2019).

2.3.23. Colaboración

Según Weaver et al., (2021) menciona que, la colaboración representa desde la última década, se ha observado una tendencia en aumento, dado que se reconocen como estrategias importantes para asegurar la continuidad y la sostenibilidad de las entidades a nivel global.

2.3.24. Recopilación de datos

Para Caicedo (2022) menciona que, la recopilación de datos implica el proceso sistemático de reunir y medir información en formas consistentes y verificables, que permitan a investigadores y profesionales evaluar resultados, realizar afirmaciones y respaldar decisiones en un contexto científico o empresarial.

2.3.25. Solución constructiva del conflicto

La solución constructiva del conflicto se refiere al conjunto de prácticas y habilidades aplicadas para transformar las interacciones conflictivas en oportunidades de mejora y entendimiento mutuo (Jiménez, 2024).

2.3.26. Mensajes claros

Según Kotter (2018) explica que, un mensaje claro es aquel que es fácilmente entendible por el receptor y que logra transmitir la información deseada de manera efectiva y sin confusiones.

2.3.28. Transacción

Para Gorka (2020) La transacción se define como el proceso de envío y recepción de mensajes. El modelo de interacción considera la comunicación como un intercambio en el que se envía un mensaje y este es seguido por una respuesta.

2.3.29. Respuestas razonables

Según Aguirre (2020) se define como la capacidad de las autoridades o instituciones para responder de manera adecuada y oportuna a las demandas y necesidades de los gobernados. En este contexto, se refiere a la disposición y habilidad para ofrecer respuestas razonables y efectivas, ajustadas a las expectativas de la ciudadanía.

2.3.30. Habilidades

Torres (2020) Se conceptualiza como una estructura integral y multifacética que abarca conocimientos, actitudes, valores y competencias esenciales para la ejecución efectiva de acciones y tareas dirigidas dentro de contextos específicos.

2.3.31. Procedimientos internos

Según Buraschi (2020) lo define como conjunto de normas, políticas y directrices que regulan el funcionamiento de una organización o institución. Estos procedimientos incluyen, entre otros aspectos, las relaciones entre el personal, las cuales están profundamente arraigadas en las dinámicas organizacionales y en la cultura interna de la entidad.

2.3.32. Líder capacitado

Para Jim Clifton (2020) un líder capacitado se refiere a una persona con las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios para guiar y motivar eficazmente a un equipo hacia el logro de los objetivos organizacionales.

2.3.33. Distribución de la información

Para Baena paz (2020) define la distribución de la información como un proceso clave que establece una asociación dinámica entre el personal y la dirección de una organización, fomentando la colaboración y el flujo efectivo de datos relevantes.

2.3.34. Aprendizaje de nuevos datos

Según De la serna (2020) señala que el aprendizaje de nuevos datos se refiere al proceso mediante el cual una persona adquiere conocimientos, habilidades o información previamente desconocidos.

2.3.35. Corregir errores

Según Diana huber (2019) señala que corregir errores organizacionales se define como un proceso estratégico que permite a una organización identificar, analizar y rectificar fallas en sus operaciones, con el objetivo de optimizar su rendimiento y eficiencia.

2.3.36. Estrategias

Para Villagran (2021) la estrategia se define como el proceso para la toma de decisiones y las acciones correspondientes ante situaciones específicas en cualquier contexto, con el propósito de lograr las metas establecidas, ya sean estas individuales u organizacionales.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio

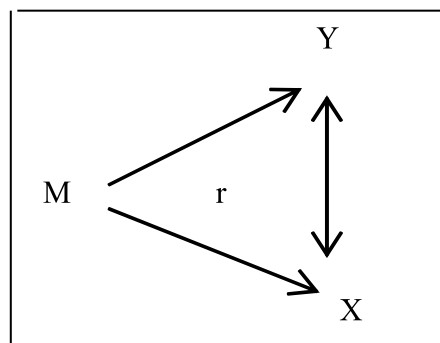
Básica

El estudio se basó en una investigación básica, cuyo principal objetivo fue ampliar el conocimiento fundamental sobre un fenómeno, sin la intención inmediata de aplicarlo. Esta investigación buscó generar teorías y principios generales que contribuyeran al cuerpo de conocimientos existentes, sirviendo como base para futuras investigaciones más aplicadas (Hernández, 2018).

3.2. Diseño del estudio

El estudio se llevó a cabo de manera no experimental, tal como subrayaron Hernández et al. (2018), quienes señalaron que en una investigación de este diseño es importante examinar las variables sin alterarlas o manipularlas, lo que permite investigarlas en su entorno natural y establecer su correlación sin causar ninguna alteración.

Asimismo, el diseño no experimental se categoriza en dos grupos: Longitudinales y Transversales, y solo se puede realizar este análisis con el primer caso. Este diseño se ajusta al esquema a continuación:



En el que:

M = Muestra

X = Variable 1 “Gestión Administrativa”

Y = Variable 2 “Desarrollo Organizacional”

R = Relación entre las 2 variables

Transversal

también, fue de corte transversal, siguiendo lo afirmado por Hernández et al. (2018), quienes señalaron que un estudio transversal se caracteriza por llevarse a cabo en un periodo específico, destacando su dimensión temporal (pág. 88). En este caso, el estudio se efectuó en un momento determinado, conforme a los lineamientos establecidos por la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios y en el contexto de la coyuntura marcada por la crisis social y económica.

Nivel de Investigación - Descriptiva Correlacional

Este estudio según su nivel de profundidad se clasifica como correlacional, lo que significa que se analizaron dos variables con el propósito de determinar de una relación estadísticamente significativa entre ellas. Su objetivo principal radica en evaluar si las modificaciones en una variable generan variaciones en la otra, de asociación que contribuyan a una mejor comprensión del fenómeno estudiado (Hernández, 2018).

Por esta razón, el estudio correlacional reveló la correlación estadística entre la administración y el crecimiento organizacional, es decir, hasta qué punto una adecuada administración administrativa potencia el crecimiento organizacional del lugar de estudio.

3.3. Población y Muestra

Población

De acuerdo con Carrasco (2017), La población hace referencia a todos los componentes que conforman el objeto de investigación, vinculados al entorno en el que se realizó la investigación. En este sentido, la población estuvo

compuesta por el personal locador, con un total de 28. Esta cifra corresponde al número de personas que brindan locación de servicio en dicha institución.

Tabla 1

Locadores de servicio

CARGOS	TIPOS DE CONTRATO	GÉNERO	Nº
Gerente Regional	Locador	MASCULINO	1
Encargado de la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre	Locador	Masculino	1
Administración	Locador	Femenino	1
Caja	Locador	Femenino	1
Nodo-Cief	Locador	Femenino	3
Industrias	Locador	Masculino	4
Control	Locador	Masculino	1
Secretaria	Locador	Femenino	1
Asesoría Jurídica	Locador	Femenino	1
Área de Control y Supervisión y Vigilancia Forestal	Locador	Masculino	2
	Locador	Femenino	2
Predios y Comunidades Nativas	Locador	Femenino	2
Maderables	Locador	Masculino	3
No Maderables (OPB)	Locador	Masculino	4
Archivos	Locador	Femenino	1
TOTAL			28

Nota. Oficina de Administración. Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu (Gobierno Regional de Madre de Dios).

Muestra

Para esta investigación, se utilizó una muestra no probabilística de tipo censal, lo que significa que se incluyó a toda la población en el estudio, sin realizar una selección específica. En lugar de elegir un subconjunto representativo, se tomó la totalidad de los elementos de la población, debido a que la población total de interés es inferior a 50 individuos (Hernández et al., 2018). En consecuencia, la muestra estuvo conformada por los 28 locadores de servicio.

3.4. Métodos y técnicas

Método: Hipotético - Deductivo

Fue hipotético deductivo, en el que Hernández, et al (2018) especificaron que es un proceso llevado a cabo basándose en teorías o normativas que pueden producir soluciones que aclaren el problema y que se corroboran en la realidad.

Enfoque: Cuantitativo

Por otro lado, el enfoque fue cuantitativo, donde Cabezas et al. (2018) sostuvieron que es aquel enfoque que en el proceso de investigación se fundamenta basado en cifras y emplea la observación para el proceso como método para la recolección de datos.

Técnica: Encuesta

Según Baena (2017) definió la encuesta como una técnica de recopilación de información que implica el uso de un cuestionario estandarizado a una muestra adecuada de una población. Este proceso permite obtener información sobre diversas características, opiniones o actitudes de los individuos, facilitando el análisis de los fenómenos estudiados.

Instrumento: Cuestionario

La recopilación de información se llevó a cabo mediante el uso de un cuestionario, el cual consiste en un conjunto de preguntas elaboradas de manera clara y precisa con el fin de obtener respuestas más específicas de los encuestados (Baena, 2017).

Así pues, Así pues, en la investigación se plantearon cuestiones o aspectos relacionados con la administración y el desarrollo organizacional, que se utilizarán en 28 prestadores de servicios.

Validez de los instrumentos

Sánchez et al. (2018) destaca que este concepto hace referencia al nivel de precisión con el que un cuestionario es capaz de evaluar de manera efectiva un conjunto de categorías o variables. Este proceso requiere la validación de

las preguntas a través de la opinión de expertos, asegurando así la confiabilidad y pertinencia del instrumento de medición

Así pues, el cuestionario ha sido validado por expertos en metodología, donde se clasificaron los elementos de este de acuerdo con criterios de claridad, pertinencia y relevancia.

Confiabilidad

Por consiguiente, Sánchez et al. (2018) sostienen que se refiere al nivel de confianza en un cuestionario, para determinar o lograr resultados más correspondientes a la problemática.

Por lo tanto, se establecerá la confiabilidad del cuestionario mediante la evaluación del alfa de Cronbach. Duke y colaboradores (2017) señalan que el alfa de Cronbach es un coeficiente que determina la confiabilidad del instrumento, con una valoración de 0 a 1.

3.5. Tratamiento de los datos

En la investigación se utilizaron las siguientes técnicas de procedimiento:

Registro manual, donde exista información clara que se pueda ingresar de acuerdo con diferentes principios relacionados con el recurso humano.

Los cálculos estadísticos atribuibles se realizaron computarizados utilizando Excel para verificar una base de datos confiable asociada al lugar de estudio.

El Alfa de Cronbach también se utilizó para demostrar la confiabilidad del instrumento elaborado. Asimismo, Se aplicó alternativamente de acuerdo con la prueba de normalidad correspondiente.

Métodos de análisis de datos

El método se generó a partir de estadística descriptiva e inferencial utilizando el software SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, Versión 27). Siendo una herramienta de software estadístico ampliamente empleada en las disciplinas científicas exactas, sociales y aplicadas, este programa presenta una interfaz intuitiva que simplifica la mayoría del procedimiento de información.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

4.1 Procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Se han utilizado herramientas relacionadas con la muestra de estudio, y los resultados se muestran en tablas y gráficos. Estos se muestran tanto en términos absolutos como en la proporción porcentual de cada variable y sus dimensiones correspondientes.

4.1.1 Confiabilidad y validación del instrumento

El coeficiente Alfa de Cronbach se utilizó para evaluar la confiabilidad de la información recopilada mediante los cuestionarios de recopilación de información.

Tabla 2
Confiabilidad del instrumento

Variables	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Gestión Administrativa	,867	20
Desarrollo Organizacional	,810	20

Nota. Los datos fueron analizados utilizando SPSS, versión 27

El instrumento de investigación tiene un coeficiente Alfa de Cronbach superior al 0,8. De acuerdo con Hernández et al. (2018), proponen que un mayor valor de Alfa implica una mayor confiabilidad, los valores registrados de 0,867. Se consideran altos los índices para la variable gestión administrativa y 0,810 para la variable desarrollo organizacional, lo que señala que los instrumentos empleados muestran una alta fiabilidad.

Se empleó el método de evaluación de especialistas para lograr el objetivo de garantizar la autenticidad en términos de formato, contenido y estructura de los instrumentos de investigación. En este caso, tres especialistas fueron elegidos, con el fin de valorar la validez del contenido de los instrumentos en esta investigación, fundamentándose en su experiencia en el área y el tipo de labores que llevan a cabo.

Tabla 3
Validez por jueces expertos

Nº	Expertos	Grado	Revisión
1	Hipólito Espinoza Pérez	Magister	Aplicable
2	Hualberto Vicente Allison Jimenez	Magister	Aplicable
3	Jose Jairo Villarruel Panduro	Magister	Aplicable

Nota. *Elaboración propia*

Según la Tabla 3, cada experto completó una validación de estructura, contenido y forma con una calificación de Aplicable.

4.1.2 Análisis Cuantitativo de las Variables

En esta sección se exhiben los logros conseguidos a través de la ejecución de los procedimientos descritos en la metodología científica del capítulo anterior. Dichos procedimientos involucraron la formulación de preguntas con el objetivo de cumplir con las aspiraciones planteadas y evaluar las hipótesis. Los descubrimientos obtenidos se detallaron en este capítulo, utilizando la encuesta como técnica, la cual fue administrada a los 28 locadores de servicio. Igualmente, se documentaron los resultados derivados de la implementación del listado de preguntas para evaluar la variable GA, compuesto por 20 ítems, así como para la variable DO, que constaba de 20 ítems. Se realizó una clasificación sistemática utilizando dimensiones y la variable de estudio para facilitar la comprensión, presentando la información en tablas estadísticas. Cada tabla incluyó una frecuencia, su representación gráfica y una interpretación correspondiente.

4.2 Análisis descriptivo

Tabla 4

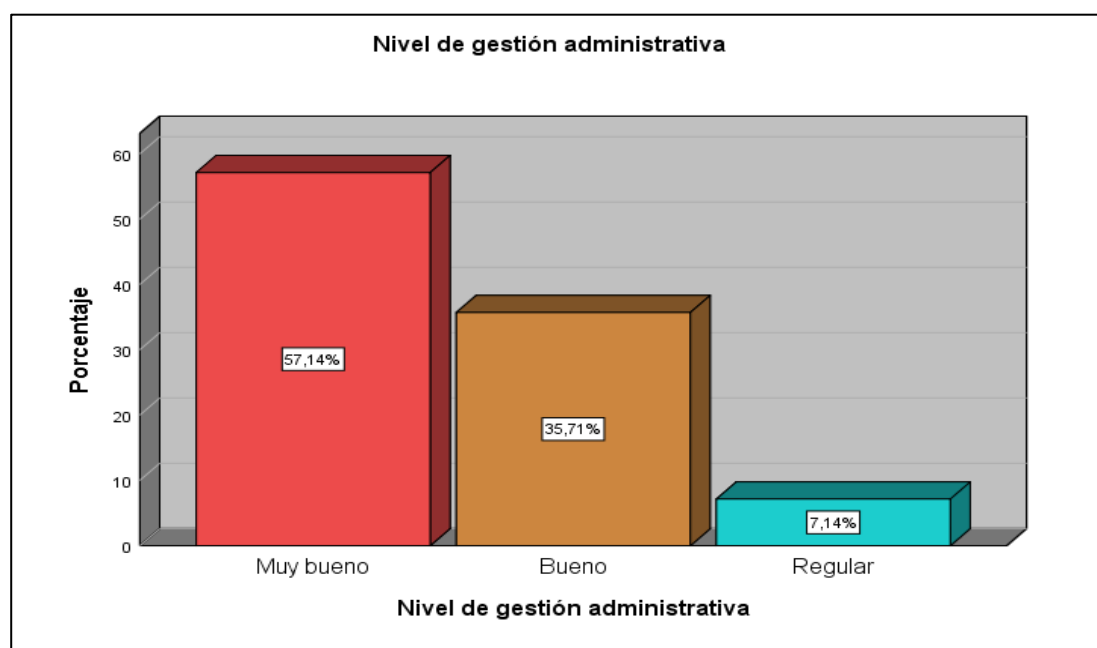
Resultados generales de la variable Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	7,14	7,14	7,14
	Bueno	10	35,71	35,71	42,85
	Muy bueno	16	57,14	57,14	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Resultados generales de la variable Gestión Administrativa



Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos en SPSS v27

Interpretación

Al analizar el grado de gestión administrativa, según los datos presentados en la Tabla 4 y la Figura 1, se observa que el 57,14% de los locadores consideran que la gestión administrativa es muy buena, lo que representa el mayor porcentaje. En comparación, el 35,71% de los locadores la califica como buena, mientras que solo el 7,14% la evalúa como regular. Cabe destacar que ningún locador expresó que la gestión administrativa fuera deficiente o muy

deficiente. Estos resultados indican una percepción positiva predominante respecto a la gestión administrativa dentro del lugar de investigación.

Tabla 5

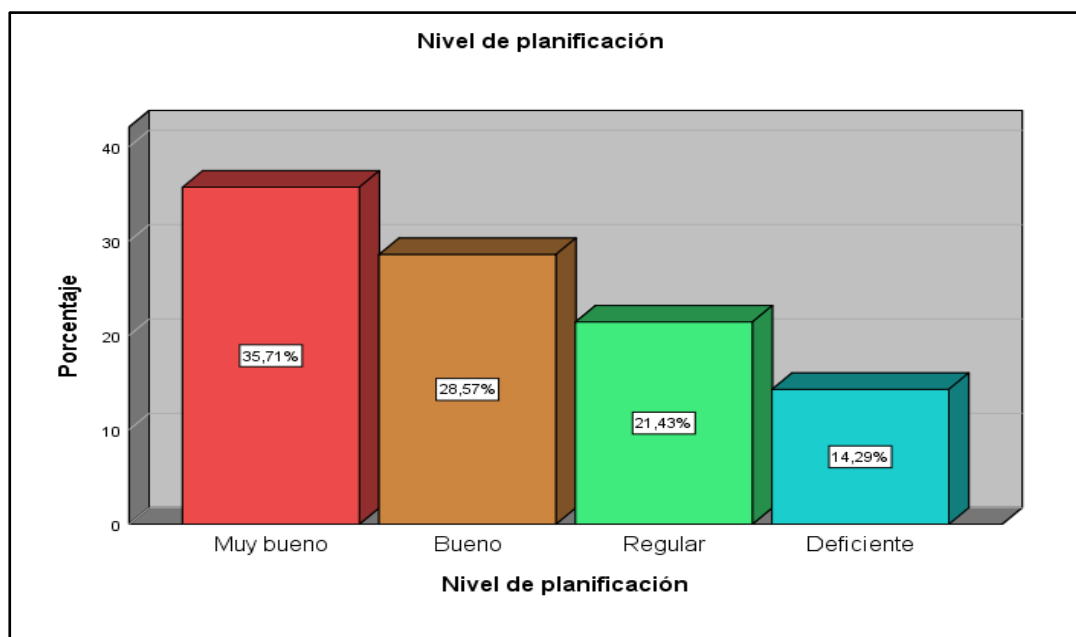
Resultados generales de la dimensión planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	14,29%	14,29%	14,29%
	Regular	6	21,43%	21,43%	35,72%
	Bueno	8	28,57%	28,57%	64,29%
	Muy bueno	10	35,71%	35,71%	100,0%
	Total	28	100,0%	100,0%	

Nota. *Elaboración propia.*

Figura 2

Resultados generales de la dimensión planificación



Nota. *Elaboración propia a partir de base de datos en SPSS v27*

Interpretación

Al analizar el nivel de planificación en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre, según lo presentado en la Tabla 5 y la Figura 2, se observa que el 35,71% de los locadores considera que el nivel de planificación es muy bueno, siendo este el porcentaje más alto. Le sigue el 28,57% de los locadores

que lo califican como bueno, mientras que un 21,43% opina que es regular y el 14,29% lo percibe como deficiente. Es importante destacar que ninguno de los locadores señaló que el nivel de planificación fuera muy deficiente, lo que sugiere una evaluación mayoritariamente positiva de esta dimensión.

Tabla 6

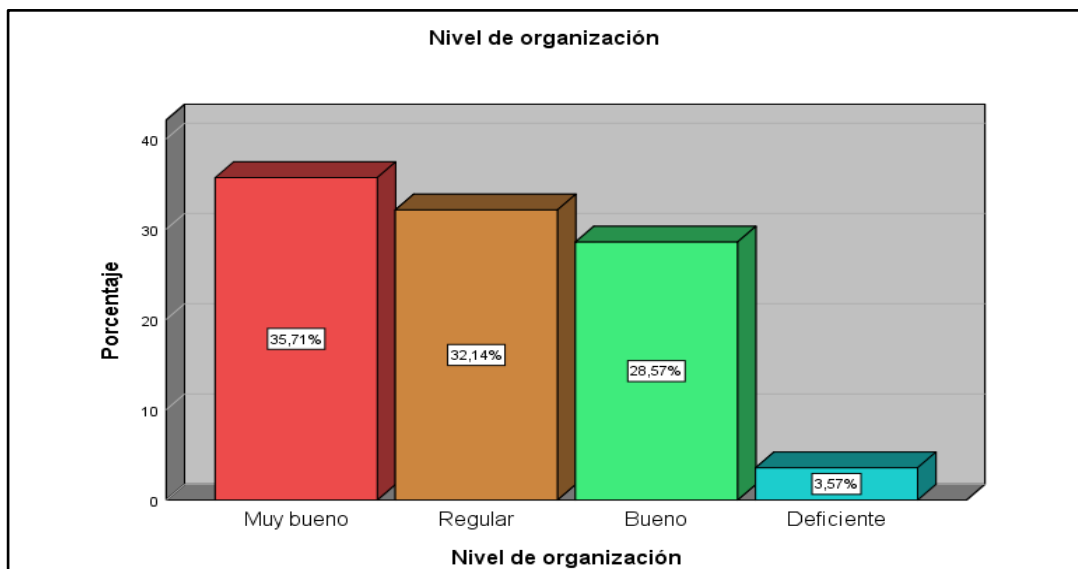
Resultados generales de la dimensión organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	3,57%	3,57%	3,57%
	Regular	9	32,14%	32,14%	35,71%
	Bueno	8	28,57%	28,57%	64,29%
	Muy bueno	10	35,71%	35,71%	100,0%
	Total	28	100,0%	100,0%	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 3

Resultados generales de la dimensión organización



Nota. *Elaboración propia a partir de base de datos en SPSS v27.*

Interpretación

Como se observa en la información expuesta en la Tabla 6 y la Figura 3, el 35,71% de los locadores considera que el nivel de organización en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre es muy bueno, siendo este el porcentaje más alto registrado. Le sigue un 28.57% que califica la organización como buena, y un 32.14% que la evalúa como regular. Solo el

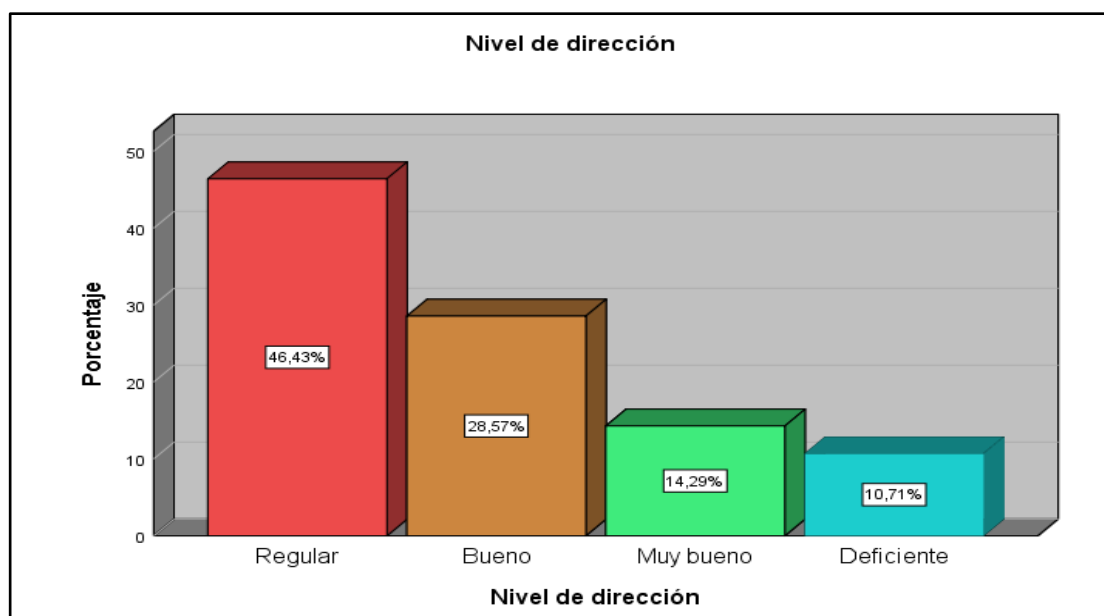
3,57% de los encuestados opina que el nivel de organización es deficiente. Cabe destacar que no se registraron opiniones que la consideraran muy deficiente, lo cual refleja una tendencia positiva en la percepción de esta dimensión.

Tabla 7
Resultados generales de la dimensión dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	10,71%	10,71%	10,71%
	Regular	13	46,43%	46,43%	57,14%
	Bueno	8	28,57%	28,57%	85,71%
	Muy bueno	4	14,29%	14,29%	100,0%
	Total	28	100,0%	100,0%	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 4
Resultados generales de la dimensión dirección



Nota. *Elaboración propia a partir de base de datos en SPSS v27.*

Interpretación

De acuerdo con los resultados expuestos en la Tabla 7 y la Figura 4, se observa que el 46,43% de los locadores considera que el nivel de dirección en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre es regular, siendo este el porcentaje predominante. Por otro lado, el 28,57% califica el nivel de

dirección como bueno, mientras que un 14,29% lo evalúa como muy bueno. Solo el 10,71% de los encuestados considera que el nivel de dirección es deficiente. Es relevante señalar que no se registraron opiniones que calificaran este nivel como muy deficiente, lo cual indica que la percepción de la dirección se concentra mayormente entre las evaluaciones de regular y bueno.

Tabla 8

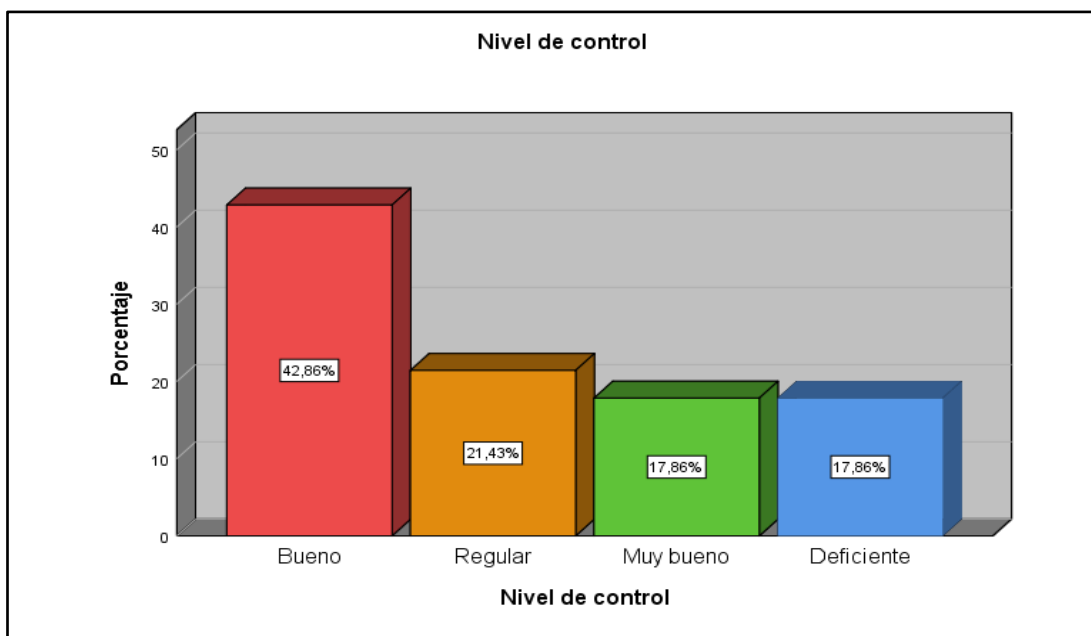
Resultados generales de la dimensión control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	17,86%	17,86%	17,86%
	Regular	6	21,43%	21,43%	39,29%
	Bueno	12	42,86%	42,86%	82,14%
	Muy bueno	5	17,86%	17,86%	100,0%
	Total	28	100,0%	100,0%	

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Resultados generales de la dimensión control



Nota. Elaboración propia a partir de base de datos en SPSS v27.

Interpretación:

Según los resultados presentados en la Tabla 8 y la Figura 5, se observa que el 42,86% de los locadores considera que el nivel de control en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre es bueno, siendo este el porcentaje más alto. Le sigue un 21,43% que lo califica como regular, mientras que tanto el 17,86% lo evalúa como muy bueno como deficiente. No se reportaron opiniones que indicaran que el nivel de control fuera muy deficiente. Esto refleja una distribución diversificada de percepciones, con una tendencia predominante hacia una evaluación positiva.

Tabla 9

Resultados generales de la variable Desarrollo Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	35,71%	35,71%	35,7%
	Bueno	16	57,14%	57,14%	92,86%
	Muy bueno	2	7,14%	7,14%	100,0%
	Total	28	100,0%	100,0%	

Nota: *Elaboración propia*

Figura 6

Resultados generales de la variable Desarrollo Organizacional



Nota. *Elaboración propia a partir de base de datos en SPSS v27.*

Interpretación:

De acuerdo con los datos mostrados en la Tabla 9 y la Figura 6, se observa que el 57,14% de los locadores considera que el nivel de desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre es bueno, lo que representa la mayor proporción. Un 35,71% de los locadores califica este nivel como regular, mientras que un 7,14% lo evalúa como muy bueno. Es importante destacar que no se registraron opiniones que calificaran el desarrollo organizacional como deficiente o muy deficiente, lo que evidencia una percepción mayoritariamente positiva de esta variable.

Tabla 10

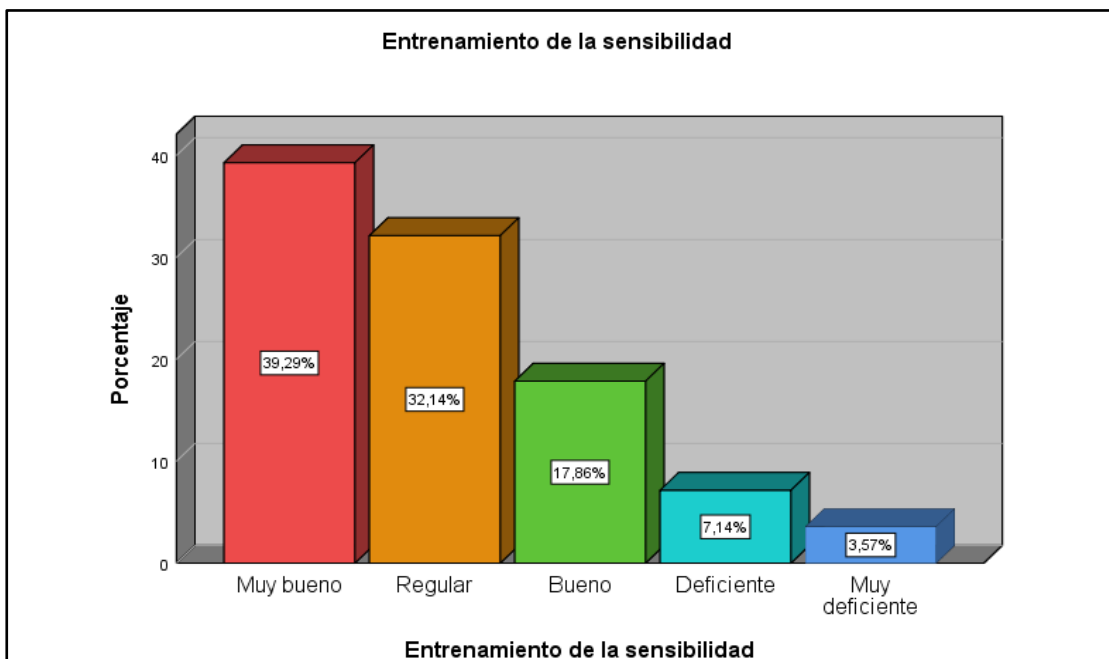
Resultados generales de la dimensión entrenamiento de la sensibilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	1	3,57%	3,57%
	Deficiente	2	7,14%	10,71%
	Regular	9	32,14%	42,85%
	Bueno	5	17,86%	60,71%
	Muy bueno	11	39,29%	100,0%
	Total	28	100,0%	100,0%

Nota: *Elaboración propia*

Figura 7

Resultados generales de la dimensión entrenamiento de la sensibilidad



Nota. *Elaboración propia a partir de base de datos en SPSS v27.*

Interpretación:

Con base en los resultados presentados en la Tabla 10 y la Figura 7, se puede observar que el 39,29% de los locadores considera que el nivel de entrenamiento de la sensibilidad es muy bueno, lo que constituye el porcentaje más elevado. Le sigue un 32,14% de los encuestados que califica este nivel como regular, mientras que el 17,86% lo percibe como bueno. Un 7,14% lo considera deficiente y un 3,57% lo evalúa como muy deficiente. Estos resultados muestran una tendencia predominante hacia una evaluación positiva, con un pequeño porcentaje que refleja una percepción más crítica de este aspecto.

Tabla 11

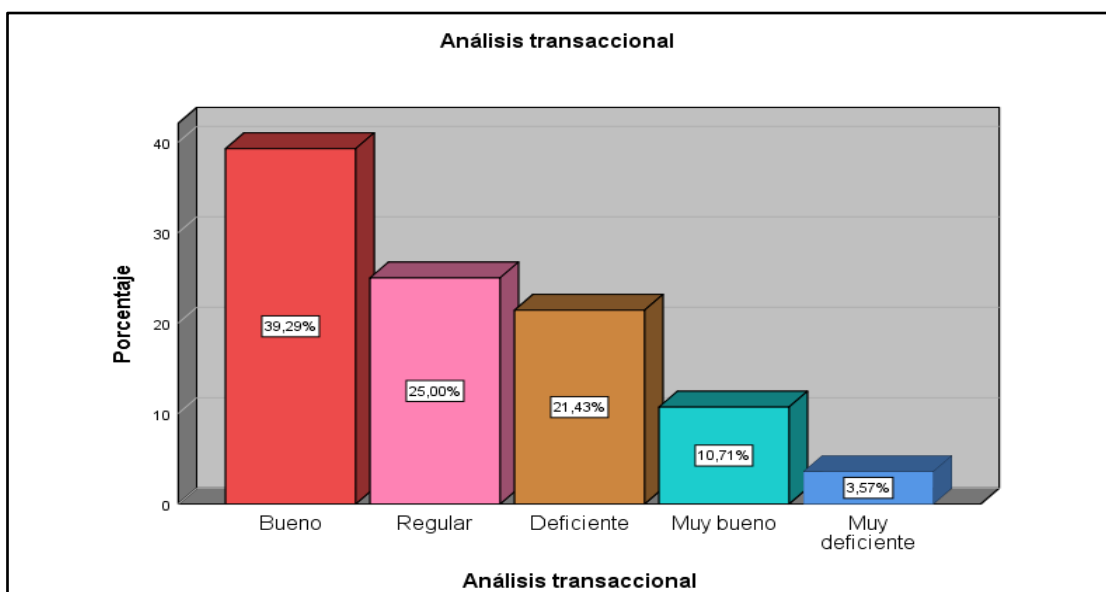
Resultados generales de la dimensión análisis transaccional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	1	3,57%	3,57%	3,57%
	Deficiente	6	21,43%	21,43%	25,00%
	Regular	7	25,00%	25,00%	50,00%
	Bueno	11	39,29%	39,29%	89,29%
	Muy bueno	3	10,71%	10,71%	100,0%
	Total	28	100,0%	100,0	

Nota: *Elaboración propia*

Figura 8

Resultados generales de la dimensión análisis transaccional



Interpretación:

Según los datos proporcionados en la Tabla 11 y la Figura 8, se puede observar que el 39,29% de los locadores considera que el nivel de análisis transaccional en el lugar de estudio es bueno, siendo este el porcentaje más alto. Le sigue un 25,00% de los locadores que califican este nivel como regular, mientras que el 21,43% lo percibe como deficiente. Además, un 10,71% lo evalúa como muy bueno y un 3,57% lo considera muy deficiente. Estos resultados reflejan una tendencia mayoritaria hacia la evaluación positiva, aunque también se registran percepciones críticas en menor proporción.

Tabla 12

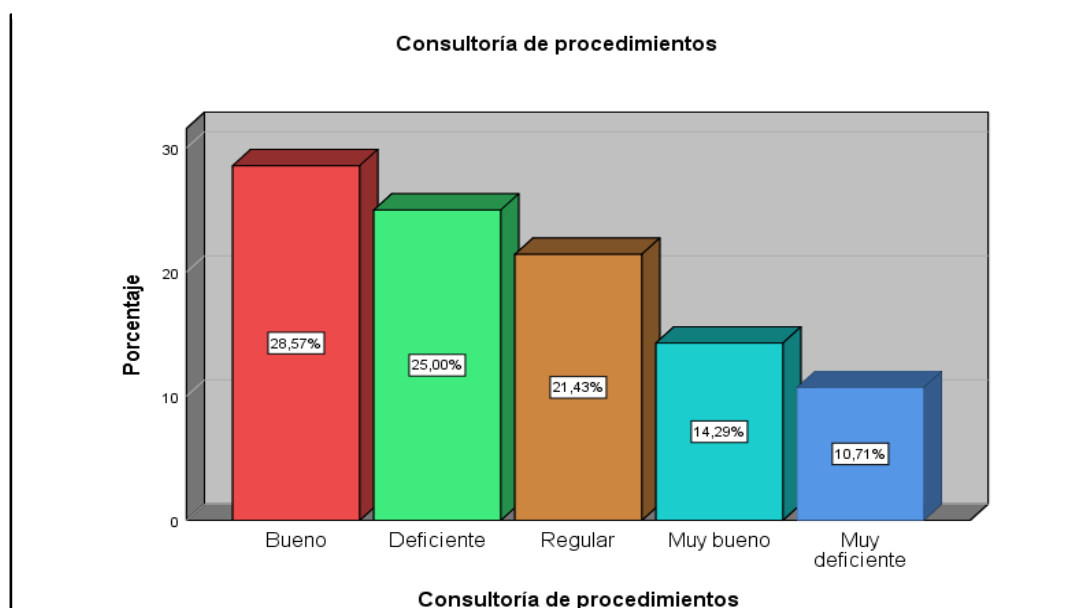
Resultados generales de la dimensión consultoría de procedimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	3	10,71%	10,71%	10,71%
Deficiente	7	25,00%	25,00%	35,71%
Válido Regular	6	21,43%	21,43%	57,14%
Bueno	8	28,57%	28,57%	85,71%
Muy bueno	4	14,29%	14,29%	100,0%
Total	28	100,0%	100,0%	

Nota: *Elaboración propia*

Figura 9

Resultados generales de la dimensión consultoría de procedimientos



Interpretación:

Estos hallazgos expuestos en la Tabla 12 y la Figura 9, se puede observar que el 28,57% de los locadores considera que el nivel de consultoría de procedimientos en la entidad es bueno, siendo este el porcentaje más alto registrado. El 25,00% de los locadores califica este nivel como deficiente, mientras que un 21,43% lo evalúa como regular. Además, el 14,29% lo considera muy bueno y un 10,71% lo percibe como muy deficiente.

Tabla 13

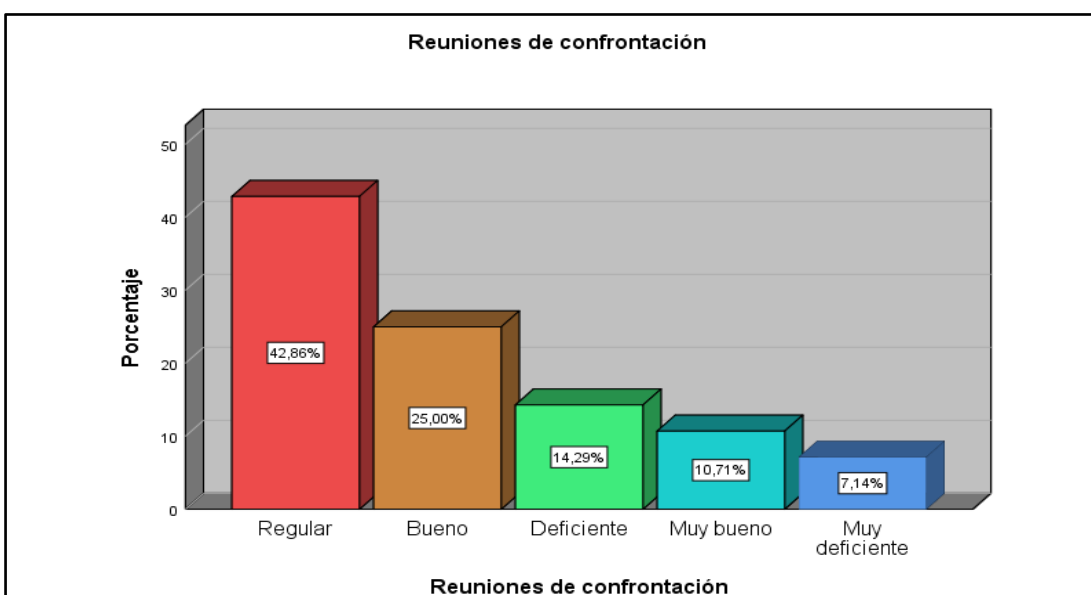
Resultados generales de la dimensión reuniones de confrontación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	2	7,14%	7,14%	7,14%
	Deficiente	4	14,29%	14,29%	21,43%
	Regular	12	42,86%	42,86%	64,29%
	Bueno	7	25,00%	25,00%	89,29%
	Muy bueno	3	10,71%	10,71%	100,0%
	Total	28	100,0%	100,0%	

Nota: *Elaboración propia*

Figura 10

Resultados generales de la dimensión reuniones de confrontación



Nota: *Elaboración propia a partir de base de datos en SPSS v27.*

Interpretación:

De acuerdo con los datos proporcionados en la Tabla 13 y la Figura10, se puede observar que el 42,86% de los locadores considera que el nivel de reuniones de confrontación en el lugar de estudio es regular, lo que representa la mayor proporción. Un 25,00% de los locadores califica este nivel como bueno, mientras que el 14,29% lo percibe como deficiente. Además, un 10,71% lo evalúa como muy bueno, y un 7,14% lo considera muy deficiente. Aunque también se registran percepciones tanto positivas como críticas en esta dimensión.

Tabla 14

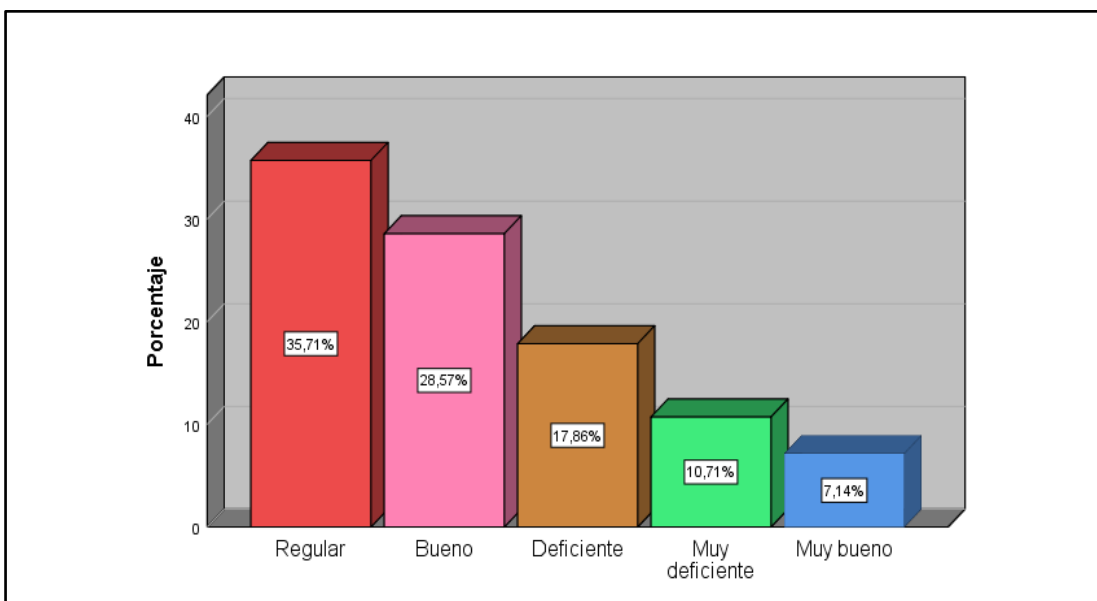
Resultados generales de la dimensión retroalimentación de datos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	3	10,71%	10,71%	10,71%
	Deficiente	5	17,86%	17,86%	28,57%
	Regular	10	35,71%	35,71%	64,28%
	Bueno	8	28,57%	28,57%	92,86%
	Muy bueno	2	7,14%	7,14%	100,0%
	Total	28	100,0%	100,0%	

Nota. *Elaboración propia*

Figura 11

Resultados generales de la dimensión retroalimentación de datos



Nota: *Elaboración propia a partir de base de datos en SPSS v27.*

Interpretación:

Basándose en los datos proporcionados en la Tabla 14 y la Figura 11, se observa que el 35,71% de los locadores considera que el nivel de retroalimentación de datos en la unidad de estudio es regular, siendo este el porcentaje predominante. Un 28,57% lo califica como bueno, mientras que el 17,86% lo percibe como deficiente. Además, un 10,71% de los locadores lo considera muy deficiente, y el 7,14% restante lo evalúa como muy bueno. Estos resultados reflejan una diversidad de opiniones, con una concentración de respuestas en las categorías regular y bueno, aunque también se identifican áreas de mejora según las percepciones de los locadores.

4.3 Análisis inferencial y prueba de hipótesis

4.3.1 Prueba de normalidad

Tabla 15
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1 planificación	0,845	28	0,001
D2 organización	0,836	28	0,000
D3 dirección	0,867	28	0,002
D4 control	0,867	28	0,002
V1 gestión administrativa	0,718	28	0,000
V2 desarrollo organizacional	0,755	28	0,000

Nota. *Elaboración propia a partir de base de datos en SPSS v27*

Hi: Los datos siguen una distribución normal

Ho: los datos siguen una distribución distinta a la normal

Interpretación:

La Tabla 15 presenta los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk aplicado a las dimensiones de la variable 1: D1 planificación, D2 organización, D3 dirección, D4 control, y a las variables V1 gestión administrativa y V2 desarrollo organizacional. Los valores de significancia (Sig.) obtenidos para todas las dimensiones y variables son menores a 0.05 (0.001, 0.000, 0.002, 0.002, 0.000, 0.000), lo que indica que se rechaza la hipótesis nula de normalidad. En otras palabras, como los valores p son muy bajos, esto sugiere que los datos no siguen una distribución normal. Debido a que los datos no cumplen con la suposición de normalidad, se optó por utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman para el análisis de las relaciones entre las dimensiones y variables, ya que este método no paramétrico es adecuado para datos no normales.

4.3.2 Planteamiento y prueba de hipótesis

Hipótesis General

1. Planteamiento de hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el Desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el Desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

2. Nivel de significancia

Alfa = 0.05

3. Estadístico de prueba

Tabla 16

Prueba de hipótesis general correlación rho de Spearman entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional

			Gestión administrativa	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	0,523
		Sig. (bilateral)	.	0,032
		N	28	28
	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	0,523	1,000
		Sig. (bilateral)	0,032	.
		N	28	28

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Decisión

En la Tabla 16, se observa que la significación asintótica es de 0.032 ($p < 0.05$), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, indicando que existe una relación significativa entre las variables gestión administrativa y desarrollo organizacional. El coeficiente de correlación Rho de

Spearman es 0.523, lo que refleja una correlación positiva moderada. Esto significa que, a medida que la gestión administrativa mejora, también tiende a mejorar el desarrollo organizacional en la institución, mostrando una relación directa y moderada entre ambas variables.

Análisis

Tras la decisión de que existe una correlación significativa entre las variables gestión administrativa y desarrollo organizacional, el análisis sugiere que mejoras en la gestión administrativa pueden tener un impacto positivo en el desarrollo organizacional. Esta relación positiva moderada indica que, al optimizar procesos administrativos, la institución puede experimentar avances en su estructura y funcionamiento organizacional. Sin embargo, es importante considerar que, aunque la correlación es moderada, no necesariamente implica causalidad directa, por lo que otros factores también podrían estar influyendo. Como recomendación, se sugiere reforzar las estrategias de gestión para maximizar el potencial de desarrollo organizacional.

Hipótesis específica 1

1. Planteamiento de hipótesis

Ha1: Existe relación significativa entre la planificación y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

Ho1: No existe relación significativa entre la planificación y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

2. Nivel de significancia

Alfa = 0.05

3. Estadística de prueba

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica 1 correlación rho de spearman entre la dimensión planificación y la variable desarrollo organizacional

		Planificación	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,104
		N	28
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	0,104
		Sig. (bilateral)	0,006
		N	28

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Decisión

En la Tabla 17, se observa que la significación asintótica es de 0.006 ($p < 0.05$), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, indicando que existe una relación significativa entre la dimensión planificación y la variable desarrollo organizacional. El coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.104, lo que refleja una correlación muy baja. Esto significa que, aunque la planificación tiene una relación significativa con el desarrollo organizacional, la fuerza de esta relación es débil. En consecuencia, la planificación contribuye de manera limitada al desarrollo organizacional en la institución, mostrando una relación directa, pero de baja magnitud entre ambos.

Análisis

Aunque la correlación entre la dimensión planificación y la variable desarrollo organizacional es significativa, el coeficiente de correlación (0.104) indica que la relación es muy baja. Esto sugiere que la planificación influye en el desarrollo organizacional, pero su impacto es limitado, lo que implica que otros factores podrían tener un mayor peso en el desarrollo de la organización.

Hipótesis específica 2

1. Planteamiento de hipótesis

Ha2: Existe relación significativa entre la organización y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

Ho2: No existe relación significativa entre la organización y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

2. Nivel de significancia

Alfa = 0.05

3. Estadística de prueba

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 2 correlación rho de spearman entre la dimensión organización y la variable desarrollo organizacional

			Dimensión organización	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	0,613
		Sig. (bilateral)	.	0,042
		N	28	28
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	0,613	1,000
		Sig. (bilateral)	0,042	.
		N	28	28

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Decisión

En la Tabla 18, se observa que la significación asintótica es de 0.042 ($p < 0.05$), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, indicando que existe una relación significativa entre la dimensión organización

y la variable desarrollo organizacional. El coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.613, lo que refleja una correlación positiva moderada. Esto significa que, a medida que mejora la organización, también se incrementa el desarrollo organizacional en la institución, mostrando una relación directa y moderada entre la dimensión organización y variable Desarrollo organizacional.

Análisis

La correlación entre la dimensión organización y la variable desarrollo organizacional es significativa, con un coeficiente de 0.613, lo que indica una relación positiva moderada. Esto sugiere que una mejora en la organización tiene un impacto notable en el desarrollo organizacional, siendo un factor clave en su fortalecimiento. Aunque no es una correlación alta, su magnitud indica que la organización es un factor relevante para el desarrollo de la institución.

Hipótesis específica 3

1. Planteamiento de hipótesis

Ha3: Existe relación significativa entre la dirección y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

Ho3: No existe relación significativa entre dirección y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

2. Nivel de significancia

Alfa = 0.05

3. Estadística de prueba

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica 3 correlación rho de spearman entre la dimensión dirección y la variable desarrollo organizacional

		Dirección		Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	0,148
		Sig. (bilateral)	.	0,045
		N	28	28
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	0,148	1,000
		Sig. (bilateral)	0,045	.
		N	28	28

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Decisión

En la Tabla 19, se observa que la significancia asintótica es de 0.045 ($p < 0.05$), lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, indicando que existe una relación significativa entre la dimensión dirección y la variable desarrollo organizacional. El coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.148, lo que refleja una correlación débil y positiva. Esto significa que, aunque la relación entre la dirección y el desarrollo organizacional es significativa, su impacto es limitado. A medida que se fortalece la dirección, se podría esperar una mejora leve en el desarrollo organizacional dentro de la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre, aunque su influencia es menos pronunciada en comparación con otras dimensiones.

Análisis

El análisis de correlación Rho de Spearman entre la dimensión dirección y el desarrollo organizacional mostró una significancia de 0.045, lo que indica una relación significativa. Sin embargo, el coeficiente de correlación de 0.148 refleja que esta relación es débil. Aunque existe una correlación positiva, la influencia de la dirección sobre el desarrollo organizacional es limitada, sugiriendo que esta dimensión no ejerce un impacto fuerte en el crecimiento organizacional en la UGFFS.

Hipótesis específica 4

1. Planteamiento de hipótesis

Ha4: Existe relación significativa entre el control y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

Ho4: No existe relación significativa entre el control y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

2. Nivel de significancia

Alfa = 0.05

3. Estadística de prueba

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica 4 correlación rho de spearman entre la dimensión control y la variable desarrollo organizacional

			Control	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	0,232
		Sig. (bilateral)	.	0,023
		N	28	28
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	0,232	1,000
		Sig. (bilateral)	0,023	.
		N	28	28

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Decisión

De acuerdo con los resultados obtenidos en la Tabla 20, el análisis de correlación no paramétrica Rho de Spearman revela una significancia de 0.023 ($p < 0.05$), lo que permite rechazar la hipótesis nula y confirmar que existe una

relación significativa entre el nivel de control y el desarrollo organizacional. El coeficiente de correlación es 0.232, lo que indica una correlación débil pero significativa. Esto sugiere que, aunque el control tiene un efecto sobre el desarrollo organizacional, su influencia es leve. A medida que aumenta el nivel de control, se podría esperar una ligera mejora en el desarrollo organizacional dentro de la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre.

Análisis

El análisis de la significancia asintótica en la prueba de correlación Rho de Spearman muestra un valor p de 0.023, lo que indica que existe una relación significativa entre el nivel de control y el desarrollo organizacional, ya que el valor p es menor que el umbral común de 0.05. Esto significa que la probabilidad de que la relación observada sea producto del azar es muy baja. Aunque el coeficiente de correlación es de 0.232, lo que refleja una correlación débil, este resultado sugiere que el control tiene una influencia leve pero significativa sobre el desarrollo organizacional en la UGFFS.

CONCLUSIONES

Primera: Se ha determinado una relación significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional, a través del análisis de correlación de Spearman, encontrándose una correlación positiva moderada con un coeficiente de $\rho = 0.523$, $p < 0.05$. Este resultado demuestra que, a medida que mejora la gestión administrativa, también lo hace el desarrollo organizacional. Los datos descriptivos indican que el 57.14% de los locadores evaluaron la gestión administrativa como muy buena, el 35.71% la calificó como buena y el 7.14% como regular. Ningún locador calificó la gestión administrativa como deficiente o muy deficiente, lo que refleja una percepción predominantemente positiva. A pesar de esta valoración positiva, se identificaron áreas de mejora en la gestión administrativa, particularmente en la planificación. Aunque la percepción general es favorable, optimizar estos aspectos podría maximizar aún más el impacto positivo en el desarrollo organizacional.

Segunda: Se ha determinado una relación significativa, pero de baja magnitud, entre la planificación y el desarrollo organizacional, por medio del coeficiente Rho de Spearman, con un coeficiente de $\rho = 0.104$, $p < 0.05$. Este resultado indica que, aunque existe una relación significativa entre ambas variables, la magnitud de la correlación es muy baja, lo que refleja que la relación de la planificación en el desarrollo organizacional es limitada. Los datos descriptivos muestran que el 35.71% de los locadores calificó la planificación como muy buena, el 28.57% la evaluó como buena, y el 21.43% la consideró regular. Sin embargo, el 14.29% de los locadores la calificó como deficiente, lo que señala una debilidad en esta dimensión. A pesar de que la planificación es reconocida como una función importante, la presencia de calificaciones negativas indica áreas clave de mejora.

Tercera: Se ha determinado una relación significativa y moderada entre la organización y el desarrollo organizacional, empleando la técnica de correlación de Spearman, con un coeficiente de $\rho = 0.613$, $p < 0.05$. Este resultado indica que la organización tiene una correlación positiva moderada en el desarrollo organizacional. Los datos descriptivos muestran que el

35.71% de los locadores calificó la organización como muy buena, reflejando una evaluación positiva de esta dimensión. El 28.57% la consideró buena, mientras que el 32.14% la evaluó como regular, lo que señala que, aunque la percepción general es positiva, aún existen áreas con margen de mejora. Solo el 3.57% de los locadores consideró la organización como deficiente.

Cuarta: Se ha determinado una relación significativa, aunque de muy baja magnitud, entre la dirección y el desarrollo organizacional, aplicando el método de correlación de Spearman, cuyo coeficiente fue de 0.148, con un p-valor de 0.045 ($p < 0.05$). Este resultado indica que, aunque existe una relación significativa entre ambas variables, la fuerza de la relación es positiva muy baja, lo que refleja que la dirección no está relacionándose de manera sustancial en el desarrollo organizacional dentro de la UGFFS. Los datos descriptivos muestran que el 46.43% de los locadores calificó la dirección como regular, lo que refleja una percepción mayormente intermedia sobre esta dimensión. Además, el 28.57% la consideró buena, mientras que solo el 14.29% la evaluó como muy buena. Un 10.71% de los locadores calificó la dirección como deficiente, lo que pone de manifiesto que esta dimensión presenta áreas que necesitan atención y mejora.

Quinta: Se ha determinado una relación significativa entre la dimensión de control y el desarrollo organizacional, a través de la prueba de correlación de Spearman, con un coeficiente de 0.232 y un p-valor de 0.023 ($p < 0.05$). Este resultado indica una correlación positiva baja entre ambas variables, lo que sugiere que el control tiene una relación, aunque modesta, con el desarrollo organizacional dentro de la UGFFS. Los datos descriptivos muestran que el 42.86% de los locadores evaluó la dimensión de control como buena, mientras que el 17.86% la calificó como muy buena. Un 21.43% consideró que el control es regular, y solo el 17.86% lo evaluó como deficiente. Estos datos reflejan una percepción en su mayoría positiva sobre los mecanismos de control dentro de la UGFFS, aunque también señalan áreas para mejorar en la implementación y efectividad de los controles.

SUGERENCIAS

Primera: Se sugiere fortalecer la gestión administrativa con la implementación de reuniones de coordinación entre áreas para garantizar que las funciones de cada una estén alineadas, que se tomen decisiones de manera oportuna y que haya una adecuada comunicación entre los diferentes componentes de la gestión forestal y de fauna silvestre. Por ejemplo, la coordinación entre el área encargada de la conservación y protección de fauna y el área encargada de la supervisión y fiscalización podría mejorar significativamente si se realizan reuniones periódicas para revisar el progreso de las actividades, como el monitoreo de especies o el control de la caza ilegal. Estas reuniones también permitirían abordar de forma oportuna cualquier desfase o falta de recursos. Además, es crucial mejorar la ejecución de las funciones asignadas a cada área, asegurando una distribución adecuada de responsabilidades y brindando capacitación específica, especialmente en áreas clave como la fiscalización del aprovechamiento sostenible de los recursos y la protección de fauna silvestre. Un ejemplo sería la capacitación en el uso de tecnologías de monitoreo para que los encargados de la vigilancia de la fauna puedan realizar su trabajo de manera más eficiente y precisa. Además, la colaboración entre los distintos niveles jerárquicos debe ser prioritaria.

Segunda: En relación con el primer objetivo específico, se sugiere mejorar la planificación dentro de la UGFFS para optimizar su impacto en el desarrollo organizacional. Aunque la relación entre planificación y resultados muestra una correlación significativa, la baja correlación sugiere que los planes actuales no están generando los cambios esperados en la gestión forestal y de fauna silvestre. Es necesario que los procesos de planificación sean más detallados y realistas, especialmente en áreas clave como la conservación de la fauna silvestre y la fiscalización del uso de los recursos forestales. Por ejemplo, los planes de protección de la fauna deben tener en cuenta de manera precisa las condiciones locales y las capacidades de las comunidades nativas para realizar monitoreos efectivos, como se mencionó en las evaluaciones de proyectos pasados donde hubo insuficiencia de recursos o

de personal capacitado para implementarlos adecuadamente. Además, se debe prestar atención a las áreas que se han identificado como problemáticas, como la falta de claridad en los objetivos o la falta de coordinación entre las áreas responsables de la conservación y el monitoreo de los recursos, lo que a menudo lleva a resultados dispersos o incompletos. Una mejora sería involucrar más a las personas clave dentro de cada área, por ejemplo, a los responsables de la fiscalización o del manejo forestal sostenible, en el proceso de planificación. Esto garantizaría que las decisiones tomadas no solo sean más inclusivas, sino que también reflejen las realidades del terreno y las necesidades operativas, como las comunidades que participan en el monitoreo y control de los recursos. Al hacer estos ajustes, la planificación será más efectiva, con metas claras, recursos asignados adecuadamente y un enfoque más integral que fortalecerá el desarrollo organizacional de la UGFFS.

Tercera: En cuanto al segundo objetivo específico, se sugiere implementar acciones concretas que fortalezcan la estructura interna de la UGFFS y mejoren la eficiencia en la gestión de sus funciones. Una de las principales acciones es estandarizar los procesos internos mediante la creación de manuales y protocolos claros que faciliten la ejecución de tareas críticas, como la fiscalización de recursos forestales o la conservación de la fauna silvestre. Esto garantizaría que cada área, desde la supervisión del aprovechamiento sostenible hasta el monitoreo de las especies, siga procedimientos uniformes que aseguren calidad y consistencia en los resultados. Además, mejorar la comunicación interna es clave. Para ello, se recomienda establecer reuniones regulares y utilizar plataformas colaborativas donde las áreas operativas puedan compartir información en tiempo real, como en el caso de la coordinación entre la fiscalización y la conservación, donde la falta de comunicación ha ocasionado retrasos y descoordinaciones en el campo. Asimismo, ofrecer programas de capacitación en habilidades clave, como liderazgo, trabajo en equipo y gestión del tiempo, es esencial para optimizar el rendimiento de los equipos, especialmente en la capacitación de las comunidades nativas encargadas del monitoreo de fauna y flora. También es importante realizar evaluaciones

periódicas del desempeño organizacional, evaluando no solo los resultados de las acciones, sino también el nivel de satisfacción de los locadores, para identificar áreas de mejora.

Cuarta: Respecto al tercer objetivo específico, se sugiere fortalecer la relación entre la dirección y el desarrollo organizacional dentro de la UGFFS a través de la implementación de mecanismos que aseguren una dirección estratégica más integrada con las necesidades operativas. Esto implica, por ejemplo, desarrollar y formalizar protocolos de actuación que estén directamente alineados con los objetivos de la unidad, como el manejo sostenible de los recursos forestales y la protección de la fauna silvestre. La dirección debe asegurar que estos protocolos sean comprendidos y aplicados de manera consistente en todas las áreas operativas, garantizando que cada función, desde la fiscalización hasta la capacitación de las comunidades nativas, siga un marco común que facilite la consecución de los objetivos organizacionales. Además, es fundamental que la dirección promueva la descentralización de decisiones operativas, delegando autoridad y autonomía a las áreas claves como la conservación, monitoreo y gestión forestal, lo que permitirá una mayor flexibilidad y eficiencia en la toma de decisiones.

Quinta: Respecto al cuarto objetivo específico, se sugiere fortalecer los sistemas de gestión y fiscalización existentes mediante la implementación de tecnologías avanzadas que permitan un monitoreo más ágil y preciso de las actividades relacionadas con la conservación y el aprovechamiento de los recursos forestales y de fauna silvestre. Es fundamental que estos sistemas estén integrados con plataformas digitales que faciliten la recolección y análisis de datos en tiempo real, lo que permitirá a la dirección tomar decisiones informadas y basadas en información actualizada. Además, se debe establecer un marco normativo claro y específico para estandarizar los procedimientos de fiscalización, incluyendo guías operativas que aseguren la coherencia y transparencia en la supervisión de las plantaciones, los sistemas agroforestales y el manejo de los recursos. La capacitación continua del personal en nuevas tecnologías de monitoreo y en prácticas de fiscalización debe ser una prioridad, asegurando que todos los actores involucrados

comprendan y apliquen los procedimientos de manera efectiva, promoviendo una cultura de responsabilidad y cumplimiento. Para mejorar la percepción de aquellos que consideran el control actual como insuficiente, se deben implementar mecanismos de retroalimentación estructurados, como encuestas o espacios de consulta directa, donde se pueda recoger la opinión del personal operativo sobre los desafíos y áreas de mejora en el sistema de fiscalización. A través de estas acciones, la UGFFS podrá optimizar sus sistemas de control y fiscalización, garantizando que las políticas ambientales se cumplan de manera eficiente y contribuyendo a un desarrollo organizacional sostenible.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, C., Vargas, M., Chávez, L., & Castillo, J. (2018). Evaluación del desempeño institucional de la UGFFS Madre de Dios. Informe técnico de la Asociación para la Conservación de la Cuenca Amazónica.
- Ajalla Mozombite, K. S. (2022). Gestión administrativa y calidad de servicio público en la autoridad administrativa del agua Madre de Dios, 2022.
- Anca Ccopa, G. (2022). La gestión administrativa y las exportaciones de una empresa Textil, ubicada en Lima Metropolitana.
- Asobancaria. (2018). ¿Por qué debemos implementar el programa de Educación Financiera en los colegios de Colombia? Obtenido de [https:// www.asobancaria.com/wp-content/ uploads/1167.pdf](https://www.asobancaria.com/wp-content/uploads/1167.pdf)
- Balcázar Chávez, P. E. (2020). El proceso Administrativo y la dirección. <https://addis.edu.pe/views/cursos/DIRECCION-Y-CONTROL.pdf>
- Becerra Bizarrón, M. E. (2022). Effects on the Administrative Management of Higher Education Institutions by COVID-19. Scielo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672022000100031
- Bedoya, C., Garcia, M., & Murillo, G. (2021). Organizaciones intensivas en conocimiento: características e implicaciones para la gestión. Universidad & Empresa, pp. 1 - 34.
- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa. Revista Ciencias Estratégicas. Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín, Colombia, pp. 271 - 276.
- Burdiles et al. (2019). Planificación y factibilidad de un proyecto de investigación clínica. Revista Médica Clínica Las Condes, 30(1), 18.

- Burguete-Garcia, M., Romero y Cejudo, E., Acle-Mena, R. (2019). La administración estratégica en la calidad de la industria del vestido de Puebla, México. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 117-137.
- Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185.
- Cahuana Ccolqqe, E. C. (2022). Gestión administrativa y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.
- Canossa, H. (2022). Gestion de proyectos como estrategia para la evaluación del desempeño del talento humano en las empresas. *Ciencias administrativas*. Universidad Técnica Nacional, Costa Rica.
- Castañeda Quesada, N. I., & Caso Avellaneda, A. M. (2022). Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Satipo - 2018.
- Carvajal Franco, L. A. (2020). Incidencia del manual de funciones y competencias laborales en la gestión administrativa de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Empitalito (Doctoral dissertation, Panamá: Universidad UMECIT, 2020.).
- Castañeda Quesada, N. I., & Caso Avellaneda, A. M. (2022). Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Satipo-2018.
- Cisneros Parra, P. A. (2022). La gestión administrativa y el desarrollo organizacional de AUTOCENTER de la Ciudad de Riobamba– Ecuador (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo).

- Cortés, A. (2019). El control interno como proceso administrativo para las PYMES. *Revista FAECO Sapiens*, 2(2), 13–26. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1577906>
- Castro, B. R., Durán, S., & Ballestias, M. (2020). El aprendizaje como eje estratégico del desarrollo organizacional en PYMES de Barranquilla (Colombia). *Revista Espacios*, 798, 1015.
- Castro, J. (2021). Administrative control: its importance in companies to grow. *CorpoNet*: <https://blog.corponet.com/la-importancia-del-controladministrativo#:~:text=Direcci%C3%B3n%3A%20es%20el%20proceso%20de,de%20acuerdo%20con%20la%20planificaci%C3%B3n>.
- Ccorahua Cerdan, E. (2020). Gestión administrativa y su influencia en la calidad de servicio en usuarios del Hospital Santa Rosa-Madre de Dios, 2019.
- Cháves, M., Catelo, A., y Villacis, J. (2020) La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador: Administrative management from the processes of agricultural companies in Ecuador. *Artículo científico* (P.20-21)
- Chávez Cobo, D. (2022) La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Cumandá. (Tesis de Grado) Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador.
- Chávez-Haro. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en el Ecuador. Riobamba-Ecuador: Junio-2020. [file:///C:/Users/administrador/Downloads/198-Texto%20del%20art%C3%ADculo-359-1-10-20200427\(7\).pdf](file:///C:/Users/administrador/Downloads/198-Texto%20del%20art%C3%ADculo-359-1-10-20200427(7).pdf) Pág. 19
- Claudia, V. R. C. (2022). Nivel de comunicación organizacional interna y su influencia en el desarrollo organizacional, personal administrativo- Departamento de enfermería, Hospital Carlos Alberto Segúin Escobedo Arequipa-2020.

- Contreras Garcia, C. R., & Zulueta Linares, N. (2022). Comunicación asertiva y desarrollo organizacional en una empresa comercial, distrito Puente Piedra, año 2021.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 132. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Crispin Taype, A., & Hilario Mallasca, O. (2018). Gestión Administrativa y la Calidad de Servicio en el Programa Nacional Juntos de Huancavelica 2017.
- Cruz Marcas, R., & Sanchez Salazar, J. S. (2022). Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE–UGEL Huancayo–2020.
- Cummings, T. G., y Worley, C. G. (2019). Organization development and change. Cengage Learning.
- Dueñas, S., Perdomo, J., & Castaño, L. (2021). La separacion entre sostenibilidad organizacional y desarrollo sostenible. *Revista Innovar*. Universidad Nacional De Colombia, Colombia, pp. 113 - 128.
- Escobar Merino, L. M. (2019). Gestión administrativa y desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil del distrito de los Olivos, 2018.
- Federico, M., & Loguzzo, H. A. (2016). Gestión y Administración en las Organizaciones: Introducción (Segunda edición ed.). Florencio Varela - Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo.
- Fernández, V. M. M., Choez, J. S. M., & Plaza, C. L. M. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), 31-40.
- Freire, E., Soto, T., & Mendieta, D. (2019). Desempeño financiero en las organizaciones: Análisis desde la gerencia. *Revista Venezolana de gerencia*, 24(87).

- Gamez Montero, Y. S. (2022). Control simultaneo y gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Casma, 2021.
- Gambaro, E., & Garcia, L. (2021). Empresas B: Una gestión estratégica. Actualidad Contable FACES ISSN E., Mérida, Venezuela, 24(42): 125-149.
- García Solarte, M. (2023). Liderazgo organizacional (Libro electrónico). Universidad del Valle. SBN:9786287566224, 6287566221
- Granda Saraguro, K. A., & Espinosa Centeno, L. J. (2022). Análisis sísmicos en los sistemas contra incendios basado en las normas National Fire Protection Association, para la empresa inmobiliaria Cortez (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2022).
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Huaman Sallo, A. S., & Quispe Rodriguez, E. E. (2020). Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa oficina regional Sur Oriente Cusco-INPE Puerto Maldonado, 2019.
- Huayhualla Castro, R. M. (2024). Gestión administrativa y desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.
- Leandro Reyes, A. É. (2021). El desarrollo organizacional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, Lima, 2021.
- Lemontech blog (2022) Herramientas de gestión legal management.
<https://blog.lemontech.com/herramientas-de-gestion/>
- Mejía, J. J. M., Fernandez, R. E. L., Carvajal, V. M. P., & Echeverría, G. M. C. (2021). Proceso administrativo para el desarrollo organizacional en las empresas comerciales de insumos agrícolas. Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación, 6(4), 123-138.
- Mero, J. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación

Científico-Técnica Multidisciplinaria). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 3(8), 84–102.

Moreno, S. y Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego. Revista CES Derecho, 9(1), 13-33. 10.21615/cesder.9.1.2 [Links]

Noboa Auz, M. L., Guerrero Valarezo, S. L., Estrella Tutivén, I. V., & Pinos Pinos, H. R. (2020). Lenguaje motivacional como estrategia de validación para la toma de decisión en las organizaciones. Revista Venezolana De Gerencia, 25(90), 648-665. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32407>

Nanzer, H., & Janeth, V. (2017). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Ate-2016.

Ortega Almeida, G. G. (2020). Desarrollo organizacional y su influencia en el crecimiento empresarial de la Bananera Agrícola La Italiana del cantón San Francisco de Pueblo Viejo Provincia de Los Ríos (Bachelor's thesis, BABAHOYO: UTB, 2020)

Pacheco-Ruíz, C., Rojas-Martínez, C., Niebles-Nuñez, W., & Hernández-Palma, H. G. (2020). Técnicas de desarrollo organizacional para la actualización tecnológica del docente en instituciones de educación superior. Formación universitaria, 13(5), 191-202.

Panduro Nishizaka, C. G., & López Sullon, J. M. (2021). La selección del personal administrativo y su influencia en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, 2020.

Pazmiño, A., Poma, M., Cárdenas, C., & Ordoñez, L. (2020). Administración de empresas. Elementos básicos. Infinite Study.

Peña-Ponce, D., Milligan-Alvia, K., y Galarza-Rodríguez, E. (2022). Gestión Administrativa y su Aporte al Desarrollo Empresarial: Caso Cooperativa Moto Taxi de Puerto López. Revista Científica Dominio de las Ciencias, 8(1), 136-151. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2563> 133

- Quintana J., & Patricia, D. C. (2020). Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 4(16): 272-283
- Quiñones Velasquez, J. O. (2021). Gestión administrativa y su relación con la calidad de servicio al usuario en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima–2020.
- Reina Cuenu, C., & Castrillon, S. M. (2020). Propuesta de plan de mejoramiento en la comunicación organizacional para la alcaldía de Restrepo Valle.
- Rosales, E. (2019). Estrategias organizacionales para fortalecer el desempeño laboral de LARVAS SANLAB S.A. Universidad Estatal De Santa Elena, Santa Elena, Ecuador.
- Salguero, N., & García, C. (2018). Gestión administrativa eficiente. *Polo Del Conocimiento*, 3(9), 331–342.
- Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre. (2019). Plan operativo institucional de la UGFFS Tahuamanu. Ministerio de Agricultura y Riego.
- Señalín, L., Olaya, R., & Herrera, J. (2020). Gestión presupuestaria y planificación. *Revista Venezolana de Gerencia*. 25(92).
- Serrano, A. (2018). Garantía de la calidad en salud. Cómo organizar una empresa del sector salud. Ediciones de la U.
- Serna Gomez, H., & Rubio-Rodríguez, G. A. (2020). Los 8 hábitos para una ejecución exitosa de la estrategia (Libro electrónico). Grupo Editorial Círculo Rojo SL. <https://doi.org/ISBN:9788413748610>
- Soledispa Rodríguez, X. E., Pionce Choez, J. M., & Sierra González, M. C. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de. *Ciencias Económicas y Empresariales*: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8383391.pdf>

- Shaun, A. (2012). Administración de personal (Novena ed.). México: Trillas.
- Schmidt, M., Tennina, M., & Obiol, L. (2018). La función de control en las organizaciones. Centro de Estudios de Administración, 2(2).
- Shulca Yepez, B. (2023) La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la JUERECH periodo 2019-2021. (Tesis de Grado) Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador.
- Valenzuela, N. L., (2020). Comunicación organizacional interna y su relación con la satisfacción de los empleados de una empresa concesionaria de 7(1), 129-141.
- Vargas Takana, B. J. (2019). Ejecución presupuestal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2017.
- Villegas Chumpitazi, E. A. (2019). Gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Anta departamento de Cusco, 2019.
- Villagran, M. (2021). Estrategia de posicionamiento para mejorar la competitividad de la cadena de restaurantes FAST CHICKEN. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador, Ambato, Ecuador, pp8-10

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa La gestión administrativa consiste en examinar cómo las entidades obtienen y emplean sus recursos para lograr los objetivos y metas institucionales. Hace referencia a la habilidad de usar los recursos existentes para lograr los objetivos de la institución. La planificación, la organización, la dirección y la supervisión o control son los pilares de una administración efectiva de una entidad (Salguero, 2018).	La variable gestión administrativa establecerá mediciones en base a un instrumento tipo cuestionario a través de cuatro dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control. Cada dimensión será medida mediante una serie de ítems específicos incluidos en una encuesta estructurada de 20 ítems en total. Las opciones de respuestas serán de tipo Likert: (5,4,3,2 y 1) 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca	Planificación La planificación proporciona un enfoque consistente para establecer metas, anticipar posibles eventos y desafíos, al mismo tiempo que identifica opciones que faciliten la consecución de un objetivo alcanzable y un resultado funcional, que cumpla su propósito de manera eficiente y haciendo un uso efectivo de los recursos disponibles (Burdiles et al., 2019)	➤ Plan estratégico ➤ Presupuesto ➤ Objetivos ➤ Estrategias	1,2 3,4 5	Escala ordinal Tipo LIKERT Opciones de respuesta: (5, 4, 3, 2, 1)
		Organización La organización está basada en una estructura lógica y en la correcta delimitación de cargos y funciones de las personas (Chiavenato, 2019).	➤ Estructura orgánica ➤ Herramientas de gestión ➤ Personal calificado ➤ Descripción de funciones	6. 7,8. 9 10	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca Niveles de Escala:
		Dirección De acuerdo con Pazmiño et al. (2020) explica que la dirección es un procedimiento ininterrumpido que implica administrar los múltiples elementos eficaces con el propósito de alcanzar fines establecidos de la forma más eficiente posible.	➤ Comunicación ➤ Supervisión ➤ Compromiso ➤ Propósito	11,12 13,14 15, 16	Muy deficiente Deficiente Regular Bueno Muy bueno
		Control Según Cortés (2019) define el control como el cumplimiento de metas institucionales es una herramienta indispensable con el fin de alcanzar eficiencia en la administración pública. Cuando una entidad implementa controles, reduce la posibilidad de errores y fraudes en la información financiera.	➤ Medición de resultados ➤ Contrastar lo planeado con el resultado ➤ Evaluar ➤ Corregir errores	17,18 19, 20	

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desarrollo Organizacional Según Chiavenato (2017) define al desarrollo organizacional como el proceso planificado y sistemático que busca mejorar la efectividad de una organización mediante técnicas como el entrenamiento de la sensibilidad para mejorar la dinámica grupal, el análisis transaccional para optimizar las interacciones, la consultoría de procedimientos para mejorar procesos internos y reuniones de confrontación para resolver conflictos, promoviendo una cultura organizacional más colaborativa y alineada con objetivos estratégicos.	La variable desarrollo organizacional establecerá mediciones en base a un instrumento tipo cuestionario a través de cinco dimensiones principales: Entrenamiento de la Sensibilidad, Análisis Transaccional, Consultoría de Procedimientos, y Retroalimentación de datos. Cada dimensión será medida mediante una serie de ítems específicos incluidos en una encuesta estructurada de 20 ítems en total. Las opciones de respuestas serán de tipo Likert: (5,4,3,2 y 1) 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca	Entrenamiento de la sensibilidad De acuerdo con Chiavenato (2017) es un proceso de aprendizaje experiencial que busca desarrollar habilidades emocionales e interpersonales, ayudando a las personas a ser más conscientes de sus propias emociones y de las reacciones de los demás, para mejorar su comunicación, empatía y relaciones sociales.	➤ Líder capacitado ➤ Relaciones interpersonales ➤ Capacitación ➤ Habilidades	1 2 3 4	Escala ordinal Tipo LIKERT Opciones de respuesta: (5, 4, 3, 2, 1) 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca Niveles de Escala: Muy deficiente Deficiente Regular Bueno Muy bueno
		Análisis transaccional Según Chiavenato (2017) enfatizó que es un método para el autodiagnóstico de las relaciones interpersonales que se dan a través de las transacciones. Una transacción se define como toda forma de comunicación, mensaje o relación con los demás porque se centra en los estilos y el contenido de la comunicación interpersonal.	➤ Comunicación interpersonal ➤ Respuestas razonables ➤ Mensajes claros ➤ Transacción	5 6 7 8	
		Consultoría de procedimientos Chiavenato (2017) enfatizó que, en esta técnica, también conocida como consultoría de procesos, cada equipo es coordinado por un consultor en procesos humanos e información, quien también provoca intervenciones del equipo en procedimientos internos para establecer metas.	➤ Procedimientos internos ➤ Toma de decisiones ➤ Liderazgo ➤ Compañerismo	9,10 11,12	
		Reuniones de confrontación De acuerdo con Chiavenato (2017) destacó la importancia de una metodología orientada a la alteración de comportamientos. Este enfoque subraya la necesidad de abordar el escepticismo compartido durante sesiones en las que los equipos tienen la capacidad de reflexionar críticamente acerca de las actitudes de sus pares.	➤ Capacidad de reflexionar ➤ Solución constructiva del conflicto ➤ Evaluación del comportamiento ➤ Colaboración	13 14 15 16	
		Retroalimentación de datos Chiavenato (2017) detalló muy específico que, es considerado como el método para recopilar y suministrar datos, para garantizar el aprendizaje de nueva información en proporción de uno mismo, como también la dinámica de la institución y el trabajo en equipo.	➤ Recopilación de datos ➤ Distribución de la información ➤ Aprendizaje de nuevos datos ➤ Trabajo en equipo	17 18 19 20	

Anexo 2: Matriz de consistencia

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE (UGFFS) DE TAHUAMANU, MADRE DE DIOS 2024”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable, Dimensiones e indicadores		Método	Población y Muestra				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1 Gestión Administrativa		La presente investigación es hipotético - deductivo	28 locadores				
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.	Existe relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.	La gestión administrativa consiste en examinar cómo las entidades obtienen y emplean sus recursos para lograr los objetivos y metas institucionales y para lograr los objetivos de la institución. La planificación, la organización, la dirección y la supervisión o control son los pilares de una administración efectiva de una entidad (Salguero, 2018).							
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifico	Dimensiones	Indicadores		Cuantitativo	Técnica			
				Planificación	➤ Plan estratégico	Tipo		Encuesta con escala de tipo LIKERT.		
					➤ Presupuesto					
					➤ Objetivos					
				Organización	➤ Estrategias	Básico	Nivel	Instrumento		
					➤ Estructura orgánica				Descriptivo - Correlacional	Cuestionario
					➤ Herramientas de gestión					
				➤ Personal calificado	No experimental de corte transversal					
				➤ Descripción de funciones						
				Dirección	➤ Supervisión					
➤ Compromiso										
➤ Propósito										
Control	➤ Medición de resultados									
	➤ Contrastar lo planeado con el resultado									
	➤ Evaluar									
				➤ Corregir errores						
Variable 2 Desarrollo Organizacional				Para Chiavenato (2017) se define como el proceso planificado y sistemático que busca mejorar la efectividad de una organización mediante técnicas como el entrenamiento de la sensibilidad para mejorar la dinámica grupal, el análisis transaccional para optimizar las interacciones, la consultoría de procedimientos para mejorar procesos internos y las reuniones de confrontación para resolver conflictos, promoviendo una cultura organizacional más colaborativa y alineada con los objetivos estratégicos.						

¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024?

Determinar la relación que existe entre la dirección y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

Existe relación significativa entre la dirección y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

¿Cuál es la relación que existe entre el control y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024?

Determinar la relación que existe entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

Existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios 2024.

Dimensiones

Indicadores		En el que:	
Entrenamiento de la sensibilidad	➤ Líder capacitado	M = Muestra X = Variable 1 “Gestión Administrativa” Y = Variable 2 “Desarrollo Organizacional” R = Relación entre las 2 variables	
	➤ Relaciones interpersonales		
	➤ Capacitación		
	➤ Habilidades		
Análisis transaccional	➤ Comunicación interpersonal		
	➤ Respuestas razonables		
	➤ Mensajes claros		
	➤ Transacción		
Consultoría de procedimientos	➤ Procedimientos internos		
	➤ Toma de decisiones		
	➤ Liderazgo		
	➤ Compañerismo		
Reuniones de confrontación	➤ Capacidad de reflexionar		
	➤ Solución constructiva del conflicto		
	➤ Evaluación del comportamiento		
	➤ Colaboración		
Retroalimentación de datos	➤ Recopilar datos		
	➤ Distribución de la información		
	➤ Aprendizaje de nuevos datos		
	➤ Trabajo en equipo		

Categoría	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Anexo 3: Instrumento

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El presente cuestionario forma parte de un estudio de una tesis de investigación que lleva como título: “**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE (UGFFS) DE TAHUAMANU, MADRE DE DIOS 2024**”. Es muy importante que usted conteste de manera sincera y precisa. No hay respuestas buenas ni malas, lo que interesa es lo que usted exprese su acuerdo o desacuerdo con lo planeado. Su colaboración será decisiva para los propósitos del estudio.

Toda información que usted nos brinda será absolutamente confidencial, lea detenidamente las proporciones de las siguientes páginas.

Por favor, conteste todas, marcando con un aspa (X) la casilla que mejor indique su elección, conforme a la escala:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE				
1	2	3	4	5				
N°	ÍTEMS			ESCALA				
				1	2	3	4	5
Variable 1: Gestión Administrativa								
Dimensión: Planificación								
Indicador: Plan estratégico								
1	Considera usted que la entidad dispone de un plan estratégico institucional actualizado que satisface las necesidades requeridas para el cumplimiento efectivo de sus actividades							
2	Considera usted que las estrategias definidas buscan optimizar el uso de los recursos disponibles de la Unidad de gestión forestal y fauna silvestre de Tahuamanu.							

Indicador: Objetivos						
3	Considera usted qué los objetivos planteados son alcanzables dentro de un marco de tiempo definido en la entidad.					
4	Considera usted qué la entidad cumple con éxito, los objetivos establecidos de acuerdo con las expectativas y necesidades de sus locadores.					
Indicador: Estrategias						
5	Considera usted qué las estrategias definidas se alinean con la visión y misión de la Unidad de Gestión Forestal y Fauna Silvestre de Tahuamanu.					
Dimensión: Organización						
Indicador: Estructura orgánica						
6	Considera usted qué la estructura orgánica de la entidad es adecuada para facilitar el desarrollo eficiente de sus funciones.					
Indicador: Herramientas de gestión						
7	Considera usted que las herramientas de gestión son de fácil acceso para el personal en los diferentes niveles.					
8	Considera usted que se toman en cuenta las herramientas de gestión para el desempeño de la institución.					
Indicador: Personal calificado						
9	Considera usted que se verifican si el personal cuenta con las competencias del perfil del cargo.					
10	Se mide el desempeño del personal que labora en la Unidad de Gestión Forestal y Fauna Silvestre de Tahuamanu.					
Dimensión: Dirección						
Indicador: Comunicación						
11	Considera usted qué existe una buena relación entre la administración y el personal.					

12	Es asertiva la comunicación entre todos los niveles de la Unidad de Gestión Forestal y Fauna Silvestre de Tahuamanu.					
Indicador: Supervisión						
13	Considera usted qué la supervisión del cumplimiento de funciones en la entidad se lleva a cabo de manera regular.					
14	Considera usted qué la supervisión se ajusta a los objetivos estratégicos de la entidad.					
Indicador: Compromiso						
15	Considera usted que el personal se siente comprometido con los objetivos de la Unidad de Gestión Forestal y Fauna Silvestre de Tahuamanu.					
16	Considera usted qué ejerce un liderazgo que promueve la motivación y el compromiso de los empleados de la entidad.					
Dimensión: Control						
Indicador: Medición de resultados						
17	Cuentan con instrumento para evaluar los resultados en la Unidad de Gestión Forestal y Fauna Silvestre de Tahuamanu.					
18	Cree usted qué se llevan a cabo actividades de control para medir los procedimientos administrativos en la entidad.					
Indicador: Contrastar lo planeado con el resultado						
19	Se revisan los informes de gestión a fin de tomar medidas correctivas y/o aplicar mejora continua.					
20	Se evalúa periódicamente lo planificado versus lo ejecutado.					

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El presente cuestionario forma parte de un estudio de una tesis de investigación que lleva como título: “**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE (UGFFS) DE TAHUAMANU, MADRE DE DIOS 2024**”. Es muy importante que usted conteste de manera sincera y precisa. No hay respuestas buenas ni malas, lo que interesa es lo que usted exprese su acuerdo o desacuerdo con lo planeado. Su colaboración será decisiva para los propósitos del estudio.

Toda información que usted nos brinda será absolutamente confidencial, lea detenidamente las proporciones de las siguientes páginas.

Por favor, conteste todas, marcando con un aspa (X) la casilla que mejor indique su elección, conforme a la escala:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE				
1	2	3	4	5				
N°	ÍTEMS			ESCALA				
				1	2	3	4	5
Variable 2: Desarrollo Organizacional								
Dimensión: Entrenamiento de la sensibilidad								
Indicador: Relaciones interpersonales								
1	Las relaciones interpersonales entre los locadores de servicio permiten tener el mejor desarrollo de las actividades.							
2	La relación entre el jefe y el personal permite el mayor compromiso para cumplir las metas de la Unidad de Gestión Forestal y fauna.							

Indicador: Capacitación					
3	La capacitación está destinada a proporcionar al personal el conocimiento necesario para el progreso de sus responsabilidades.				
4	Durante las capacitaciones se aclaran todas las dudas para ejercer las actividades según las políticas de la institución.				
Dimensión: Análisis transaccional					
Indicador: Comunicación interpersonal					
5	La comunicación incrementa la confianza del personal para compartir la información necesaria en las actividades.				
6	Considera usted que la comunicación entre el jefe y los colaboradores es necesario para adaptarse a los diferentes cambios con la mejor toma de decisiones.				
Indicador: Respuestas razonables					
7	Considera que las respuestas razonables son una alternativa para evitar ciertos conflictos de ideas entre el personal a cargo de la actividad.				
8	Cree que, en la mayoría de las situaciones, sus respuestas son razonables y reflejan una consideración cuidadosa de los hechos.				
Dimensión: Consultoría de procedimientos					
Indicador: Toma de decisiones					
9	La toma de decisiones permite una mejor evaluación de alternativas para el desarrollo de las actividades				
10	Considera usted qué las decisiones se comunican de manera clara para garantizar la comprensión y alineación con las metas de la entidad.				
Indicador: Liderazgo					
11	El liderazgo del jefe motiva a los empleados a cumplir los objetivos a corto y largo plazo.				

12	Considera usted que en la actualidad se ejerce un buen liderazgo en la institución					
Dimensión: Reuniones de confrontación						
Indicador: Solución constructiva del conflicto						
13	Considera usted que se brinda una solución de los conflictos para mantener la confianza entre el personal.					
14	Usted evita involucrarse en conflictos o en su solución, prefiriendo que otros tomen la iniciativa en la resolución.					
Indicador: Evaluación del comportamiento						
15	Durante las reuniones se garantiza la evaluación del comportamiento del personal para comprender la conducta demostrada en el trabajo.					
16	Usted considera que siempre mantiene la calma y responde de manera constructiva, incluso bajo presión o estrés.					
Dimensión: Retroalimentación de datos						
Indicador: Distribución de la información						
17	Considera usted que la distribución de la información es necesario para conocer los resultados de las actividades.					
18	Usted considera que siempre toma la iniciativa de compartir información relevante de manera clara, completa y oportuna.					
Indicador: Aprendizaje de nuevos datos						
19	Considera usted que aprende nuevos datos, comprendiéndolos y aplicándolos de manera efectiva en situaciones prácticas.					
20	Encuentra usted dificultades para aprender y aplicar nuevos datos, requiriendo más tiempo o recursos adicionales para alcanzar una comprensión adecuada.					

¡¡¡ Muy Agradecido!!

Anexo 4: Solicitud de autorización para realización de estudio



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



Puerto Maldonado, 5 de abril del 2023

CARTA N° 002 – 2023 - SMNL/KVDC

Señor.

Ing. Carlos Javier Bouroncle Rodríguez

GERENTE REGIONAL

Encargado de administrar los recursos forestales y de fauna silvestre, dentro del ámbito del departamento de Madre de Dios.

Presente:

Asunto: **SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIO Y APLICACIÓN DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA (UGFFS).**

Es muy grato dirigirnos a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez expresarle que en condición de egresados de la Facultad de Ecoturismo y de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, nos encontramos realizando el trabajo de investigación con fines académicos cuyo título es: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE (UGFFS) DE TAHUAMANU, MADRE DE DIOS 2023"**

Por tal razón, solicitamos mediante el presente documento, nos de la autorización para realizar la aplicación de nuestro instrumento y realizar el estudio de investigación en la asociación para poder proseguir con la presente investigación, los resultados serán de confidencialidad y con fines netamente académicos.

Agradecemos por anticipado a la presente, quedando de Ud. Muy gratificado y mostrándole nuestros buenos deseos.

Atentamente,

Bach. Sinthia Monica Nieto Laura
DNI: 76612556

Bach. Katherine Vanessa Dejavis Cordova
DNI: 73522329

GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE

Ing. Carlos Javier Bouroncle Rodríguez
GERENTE REGIONAL

Anexo 5: Solicitud de validación de instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



Puerto Maldonado, 25 de abril del 2023

CARTA N°003 – 2023 – SMNL/KVDC

SEÑOR (A):

Mg. Hipólito Espinoza Pérez

ASUNTO. SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., con la finalidad de solicitar su importante colaboración en la validación de contenido de las preguntas que conforman el instrumento que se utilizara para recabar la información necesaria y requerida en nuestro trabajo de investigación titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE (UGFFS) DE TAHUAMANU, MADRE DE DIOS 2023".

Su valiosa ayuda profesional consistirá en la evaluación de la pertinencia de cada una de las preguntas con sus objetivos, variables, dimensiones, indicadores y la redacción de las mismas. Para mejorar la versión final del trabajo de investigación.

Se agradece de antemano su valioso apoyo y necesaria colaboración.

Atentamente,

Bach. Sinthia Monica Nieto Laura

Bach. Katherine Vanessa Dejavis Cordova

Firma
Mg. Hipólito Espinoza Pérez
09429067



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



Puerto Maldonado, 25 de abril del 2023

CARTA N°004 – 2023 – SMNL/KVDC

SEÑOR (A):

M.G. Hualberto VICENTE ALLISON JIMENEZ

ASUNTO. SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., con la finalidad de solicitar su importante colaboración en la validación de contenido de las preguntas que conforman el instrumento que se utilizara para recabar la información necesaria y requerida en nuestro trabajo de investigación titulada: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE (UGFFS) DE TAHUAMANU, MADRE DE DIOS 2023"**.

Su valiosa ayuda profesional consistirá en la evaluación de la pertinencia de cada una de las preguntas con sus objetivos, variables, dimensiones, indicadores y la redacción de las mismas. Para mejorar la versión final del trabajo de investigación.

Se agradece de antemano su valioso apoyo y necesaria colaboración.

Atentamente,


Bach. Sinthia Monica Nieto Laura


Bach. Katherine Vanessa Dejavisio Cordova


M.G. Hualberto VICENTE ALLISON JIMENEZ
Firma
DNI: 06046424



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



Puerto Maldonado, 25 de abril del 2023

CARTA N°005 – 2023 – SMNL/KVDC

SEÑOR (A):

M.6. Joe Juan Villanuel Pondero.

ASUNTO. SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., con la finalidad de solicitar su importante colaboración en la validación de contenido de las preguntas que conforman el instrumento que se utilizara para recabar la información necesaria y requerida en nuestro trabajo de investigación titulada: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE (UGFFS) DE TAHUAMANU, MADRE DE DIOS 2023"**.

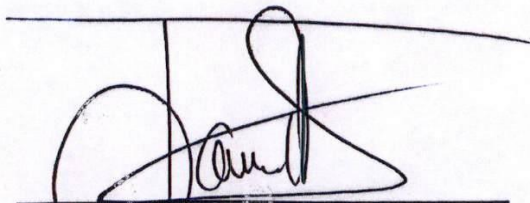
Su valiosa ayuda profesional consistirá en la evaluación de la pertinencia de cada una de las preguntas con sus objetivos, variables, dimensiones, indicadores y la redacción de las mismas. Para mejorar la versión final del trabajo de investigación.

Se agradece de antemano su valioso apoyo y necesaria colaboración.

Atentamente,


Bach. Synthia Monica Nieto Laura


Bach. Katherine Vanessa Dejavis Cordova


48916667
Firma

Anexo 6: Ficha de validación



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE (UGFFS) DE TAHUAMANU, MADRE DE DIOS 2023".

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario.

INVESTIGADORES: Bach. Sinthia Monica Nieto Laura

Bach. Katherine Vanessa Dejavis Cordova

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombre y apellidos:	Hipolito Espinoza Perez
Grado:	Magister
Institución /Empresa:	Director del Colegio Miguel Grau

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 20% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 21 y 40% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Bueno (Entre el 41 y 60% del total de ítems cumple con el indicador)
4. Muy bueno (Entre el 61 y 80% del total de ítems cumple con el indicador)
5. Excelente (Más del 81% del total de ítems cumple con el indicador)

II. VALIDACION DEL INSTRUMENTO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO			1	2	3	4	5	SUGERENCIA
CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULA 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%	
U. O. D.	1.Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			X			
	2.Claridad	Esta elaborado con un lenguaje apropiado.				X		
	3.Objetividad	Esta expresado en				X		

		conductas observables.					
CONTENIDO	4.Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
	5.Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6.Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
ESTRUCTURA	7.Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos la investigación.				X	
	8.Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				X	
	9.Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10.Metodología	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	
CONTEO TOTAL Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador			E	C	A	B	D
					6	32	38
							TOTAL

Coefficiente de validez:

$$\text{TOTAL} = \frac{A+B+C+D+E}{50}$$

$$= \frac{38,50}{50} = 0,76$$

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el resultado

0,76 = Validez aceptable

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

Puerto Maldonado, 25 de abril del 2023

III. REVISADO DEL INSTRUMENTO

Aplicabilidad del Instrumento (SI)

Aplicabilidad del Instrumento (NO)


M. Alzadito Espinoza Perez
FIRMA
09429067



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE (UGFFS) DE TAHUAMANU, MADRE DE DIOS 2023".

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario.

INVESTIGADORES: Bach. Sinthia Monica Nieto Laura

Bach. Katherine Vanessa Dejavis Cordova

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombre y apellidos:	HUALBERTO VICENTE ALLISON JIMENEZ
Grado:	MAGISTER
Institución /Empresa:	JEFE INEI

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 20% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 21 y 40% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Bueno (Entre el 41 y 60% del total de ítems cumple con el indicador)
4. Muy bueno (Entre el 61 y 80% del total de ítems cumple con el indicador)
5. Excelente (Más del 81% del total de ítems cumple con el indicador)

II. VALIDACION DEL INSTRUMENTO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO			1	2	3	4	5	SUGERENCIA
CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULA 21- 40%	BUENO 41- 60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELE NTE 81- 100%	
F O R M A	1.Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			X			
	2.Claridad	Esta elaborado con un lenguaje apropiado.				X		
	3.Objetividad	Esta expresado en				X		

		conductas observables.					
CONTENIDO	4.Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		X			
	5.Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad			X		
	6.Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.			X		
ESTRUCTURA	7.Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos la investigación.			X		
	8.Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.		X			
	9.Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.			X		
	10.Metodología	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			X		
CONTEO TOTAL Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador			E	C	A	B	D
					9	32	41
							TOTAL

Coefficiente de validez:

$$\text{TOTAL} = \frac{A+B+C+D+E}{50}$$

$$= \frac{41}{50} = 0,82$$

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el resultado

0,82 = VALIDEZ BUENA

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

Puerto Maldonado, 25 de abril del 2023

III. REVISADO DEL INSTRUMENTO

Aplicabilidad del Instrumento (SI) ☒

Aplicabilidad del Instrumento (NO) ☐

M.E. Hualberto Alvarado Juarez.

FIRMA

DNI: 06046424



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE (UGFFS) DE TAHUAMANU, MADRE DE DIOS 2023".

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario.

INVESTIGADORES: Bach. Sinthia Monica Nieto Laura

Bach. Katherine Vanessa Dejavis Cordova

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombre y apellidos:	José Jairo Villaruel Panduro
Cargo:	Jefe procesos - Abastecimiento.
Institución /Empresa:	Dirección regional de Transporte y Comunicaciones.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 20% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 21 y 40% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Bueno (Entre el 41 y 60% del total de ítems cumple con el indicador)
4. Muy bueno (Entre el 61 y 80% del total de ítems cumple con el indicador)
5. Excelente (Más del 81% del total de ítems cumple con el indicador)

II. VALIDACION DEL INSTRUMENTO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO			1	2	3	4	5	SUGERENCIA
CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%	
U. O. D.	1.Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X		
	2.Claridad	Esta elaborado con un lenguaje apropiado.					X	
	3.Objetividad	Esta expresado en						

		conductas observables.						
CONTENIDO	4.Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X		
	5.Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X		
	6.Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X		
ESTRUCTURA	7.Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos la investigación.				X		
	8.Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					X	
	9.Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X	
	10.Metodología	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X	
CONTEO TOTAL						20	25	45
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador			E	C	A	B	D	TOTAL

Coefficiente de validez:

$$\text{TOTAL} = \frac{A+B+C+D+E}{50}$$

$$= \frac{45}{50} = 0,9$$

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el resultado

0,90 = Validez muy buena

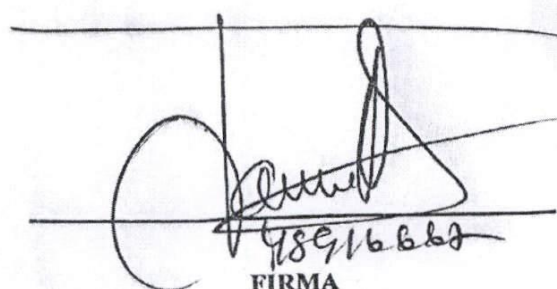
Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

Puerto Maldonado, 25 de abril del 2023

III. REVISADO DEL INSTRUMENTO

Aplicabilidad del Instrumento (SI)

Aplicabilidad del Instrumento (NO)


FIRMA

Anexo 7: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Trabajador Administrativo de la Unidad de Gestion Forestal y de Fauna Silvestre de la GRFFS.

Por medio del presente documento se le comunica de su participación en el proyecto de investigación intitulado "Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional en la Unidad de Gestion Forestal y de Fauna Silvestre(UGFFS) de Tahuamanu, Madre de Dios, 2023" dirigida por las bachilleres: **Bach. Nieto Laura, Sinthia Monica y Bach. Dejavisio Cordova, Katherine Vanessa**, es fundamental para la recolección de datos que permitirá concluir con la investigación. Por lo tanto, se realiza las siguientes precisiones:

- Las tesisas nos comprometemos a guardar la confidencialidad y anonimato de los datos, los resultados se informarán de modo general.
- El objetivo general de la investigación es determinar la relación de la variable de estudio 1 Gestión Administrativa y la variable de estudio 2 Desarrollo Organizacional.
- Su participación en la investigación es de carácter voluntario y la información que nos brindará debe ser verídica para que los resultados de la investigación permitan conocer con certeza la situación actual respecto a los constructos estudiados.
- El tiempo aproximado para responder el cuestionario será de 10 minutos, el cual será dirigido presencialmente por las tesisas.

Agradecemos por anticipado su participación y valioso apoyo en la presente investigación.

Atentamente,

Sinthia Monica Nieto Laura
76612556
TESISTA

Dejaviso Cordova, Katherine
Vanessa
73522329
TESISTA



GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE
UNIDAD DE GESTIÓN FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE DE TAHUAMANU
Av. Garcilaso de la Vega S/N Carretera Interoceánica Iberia-Tahuamanu -Madre de Dios



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

CARTA N° 001 – 2023 – GRFFS/UGFFST

Srtas.

Bach. Sinthia Monica Nieto Laura
Bach. Katherine Vanessa Dejavisio Cordova

PRESENTE.

**Asunto: Autorización para la realización de estudio y la
Aplicación de Encuesta a los trabajadores de la (UGFFS).**

REF. : CARTA N° 002 – 2023 – SMNL/KVDC

Reciba un afectuoso saludo por parte de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre. El motivo de la presente es de saludarlo y a la vez dar atención a su solicitud sobre realizar un estudio y aplicación de encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu y por medio del presente se autoriza llevar a cabo el trabajo de estudio que desean desarrollar el cual tiene como título: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE (UGFFS) DE TAHUAMANU, MADRE DE DIOS 2023"**, a su vez estaremos gustosos de otorgarles lo necesario para que lleven a cabo la extracción de información a través de la aplicación de una encuesta.

Consideramos que esta es una oportunidad para que la Unidad de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (UGFFS) de Tahuamanu, tome en cuenta las sugerencias que se generara al final del mismo.

Sin otro en particular me despido de ustedes deseándoles éxitos en su trabajo de estudio.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
GERENCIA REGIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE

Ing. Carlos Javier Bouroncle Rodríguez
GERENTE REGIONAL
Ing. Carlos Javier Bouroncle Rodríguez
GERENTE REGIONAL