



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Liderazgo asertivo y gestión administrativa en la Dirección Ejecutiva  
de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre – Amazonas

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Cruzado Ylatoma, Lilis Camilo (ORCID: 0000-0002-9119-3957)

**ASESOR:**

Dr. Montenegro Camacho, Luis (ORCID: 0000-0002-8696-5203)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**CHICLAYO — PERÚ**

**2022**

## Dedicatoria

A Dios y mi familia

## Agradecimiento

A Dios y a la Universidad César Vallejo que hizo posible mi adecuada preparación en este Posgrado.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y Operacionalización.....	13
3.3. Población y muestra.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	14
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Métodos de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
ANEXOS.....	40

## Índice de tablas

Tabla 1	<i>Dimensiones de la gestión administrativa</i>	14
Tabla 2	<i>Nivel de la gestión administrativa</i>	15
Tabla 3	Describir el liderazgo asertivo	16
Tabla 4	<i>Nivel del liderazgo asertivo</i>	17
Tabla 5	<i>Prueba de normalidad</i>	18
Tabla 6	<i>Relación entre gestión administrativa y liderazgo asertivo en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas</i>	18

## Índice de figuras

Figura 1	<i>Dimensiones de la gestión administrativa</i>	14
Figura 2	<i>Nivel de la gestión administrativa</i>	15
Figura 3	Describir el liderazgo asertivo	16
Figura 4	<i>Nivel del liderazgo asertivo</i>	17

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo encontrar la relación entre las variables Liderazgo asertivo y Gestión administrativa en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre – Amazonas, para lo cual se trabajó con una muestra de 20 trabajadores de la Institución mencionada en la que luego de la aplicación de dos cuestionarios se obtuvieron como principales resultados de la variable gestión administrativa que señala que la mayoría se ubica en la categoría bajo con un 85%, seguido la categoría medio con un 15%, y al final está ubicada la categoría alto, en cuanto a los resultados de la variable en liderazgo asertivo, vemos que la mayoría alcanzó el 80% en la categoría bajo, mientras que tan solo el 20% de trabajadores llegó al nivel medio y ninguno ocupó el nivel alto. En los resultados de correlación entre gestión administrativa y liderazgo asertivo en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre de la Región Amazonas, se muestra que existe una relación directa y significativa probándose así la hipótesis de la presente investigación.

**Palabras Clave:** Liderazgo asertivo, Gestión administrativa, asertividad.

## Abstract

The objective of this study was to find the relationship between the variables Assertive leadership and Administrative management in the Executive Directorate of Forest and Wildlife Management - Amazonas, for which we worked with a sample of 20 workers from the mentioned Institution in which later From the application of two questionnaires, the main results of the administrative management variable were obtained, which indicates that the majority is located in the low category with 85%, followed by the medium category with 15%, and at the end the high category is located. Regarding the results of the variable in assertive leadership, we see that the majority reached 80% in the low category, while only 20% of workers reached the medium level and none occupied the high level. In the results of correlation between administrative management and assertive leadership in the workers of the Executive Directorate of Forest and Wildlife Management of the Amazon Region, it is shown that there is a direct and significant relationship, thus proving the hypothesis of the present investigation.

**Keywords:** Assertive leadership, assertiveness, Administrative management.

## I. INTRODUCCIÓN

Cuando se habla de la gestión administrativa también es importante puntualizar los lineamientos y estrategias de una empresa, pues son estos los que orientan y direccionan de manera correcta las actividades y labores a desempeñar (Rojas y Niebles, 2020). Asimismo, si las actividades son planeadas estas deben estar direccionadas siempre hacia el cumplimiento de la visión, misión, metas y hacia el futuro de la organización (Ramírez, et al. 2017). Por ello, tanto la eficiencia como la eficacia de la gestión administrativa según Carrión et al. (2016) y Velázquez (2016) siempre van de la mano con el trabajo en equipo, la toma correcta de decisiones y la comunicación; pues son factores que da lugar a la medición del cumplimiento de metas, del potencial de trabajo de los miembros de la empresa, de las capacidades, habilidades y los recursos con los que cuenta la organización. (De la Garza, et al., 2018; Gago, et al., 2019).

Quintana (2020) señala que los avances evolutivos de la gestión administrativa desde hace mucho tiempo le dan relevancia al manejo de bienes por parte de las diferentes autoridades con el fin de beneficiar a la comunidad. Cabe resultar que en tiempo de edad media la administración pública ya estaba consolidada (Cabezas, 2016). El comienzo de la revolución industrial dio lugar al surgimiento de la administración científica (Savino, 2016; Khorasani & Almasifard, 2017); ante ello, tiempo después el autor Henry Fayol surgió, siendo considerado hasta hoy como el padre de la administración moderna gracias a sus relevantes aportes (Lonescu, 2016).

Cañizares et ál. (2016) indica que toda organización del ámbito público siempre busca lograr sus objetivos como lo señalan en investigaciones afines, para alcanzar el propósito es necesario que se tenga dos cualidades que son la coordinación y el esfuerzo, estas son herramientas de importancia en una entidad pública, que según los avances tecnológicos y en la ciencia, debe haber innovación e implementación de los procesos para que el personal alcance las competencias necesarias para que cumplan y logren los fines determinados en el plan estratégico de la institución; a esto agregamos características muy valorables como la ética, la responsabilidad, el compromiso, la capacidad de ser líder, el compromiso y la competitividad para lograr una adecuada administración pública (Lozano y Tamayo, 2016).

A nivel de Perú como en muchos países de nuestro continente durante las últimas décadas, la corrupción ha ocasionado un gran impacto en diversos sectores a diferentes niveles y sectores de administración de los diferentes poderes del estado y órganos desconcentrados de los gobiernos regionales y locales además de muchas empresas (Ortiz, 2019).

Agregando a lo anterior nuestra administración pública necesita de un proceso de cambio, de una reingeniería o reforma, y sobre todo de liderazgo. Nos urge elaborar y ejecutar un plan de modernización de la gestión pública, asignándose recursos presupuestales que fortalezcan la identidad del trabajador en la que el capital humano sea el protagonista o líder, trabajando colaborativamente y motivado, haciendo posible el éxito de la gestión administrativa pública de nuestro país, para lograrlo se ha implementado el código de ética que rige para las instituciones del estado (Clarke & Hill, 2015; Buitrago, 2015; Buitrago & Portillo, 2014). Un término importante que se debe agregar al liderazgo es el de asertividad (Montoya & Mora, 2020).

A nivel de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre en Amazonas, se ha notado que los diferentes procesos de la gestión son alineados a los servicios que otorga la dirección ejecutiva. Todavía faltan procesos ideales y direccionados hacia las funciones de gestión, y esto es notable y evidente en las formas de liderazgo asertivo de los miembros colaboradores del área respectiva, ante ello, después de hacer una revisión de las dificultades, surgió la necesidad investigativa con el fin de determinar la vinculación existente entre el liderazgo asertivo y la gestión administrativa de la mencionada Dirección ejecutiva en la región de Amazonas.

La Autoridad Regional Ambiental, fue creada en el 2013 el 17 de mayo a través de la Ordenanza Regional N° 327-2013-GRA/CR; dicha autoridad está centrada en el ámbito ambiental, el manejo sostenible de los recursos, el orden territorial a nivel regional, de manera autónoma y normativa, con dependencia de la Gerencia general y regional.

Habiéndose realizado una evaluación desde los años donde el gobierno regional Amazonas asume la transferencia de funciones; mediante la gerencia de la Autoridad ambiental de la región ARA, esta dirección no ha tenido un techo

presupuestal designado por la gerencia de presupuesto y planificación a pesar de haber una dirección de fauna y bosques en funcionamiento, pero sin presupuesto durante el 2013 al 2018.

De lo expuesto se formula el consiguiente planteamiento interrogativo: ¿Cuál es la relación entre Gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas?

Para responder la pregunta se fórmula como objetivo general: Determinar la relación entre Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas; y como objetivos específicos: Determinar el nivel de Gestión administrativa; determinar el nivel de liderazgo asertivo; y determinar el grado de relación de las variables evaluadas en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas

El trabajo es justificado gracias a los aspectos consiguientes: Teóricamente esta investigación es importante pues fue avalada y sustentada por teorías de Gestión administrativa, de liderazgo las cuales servirán como base para la operacionalización de las variables a estudiar, además permitió al investigador hacer el diseño de diferentes instrumentos para valorar y evaluar a las variables en un escenario específico en este caso que es la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre de la región de Amazonas. Con relación al aspecto social, el estudio posee relevancia ya que establece la influencia ya sea negativa o positiva de ambas variables en las diferentes actividades y funciones de trabajo de los involucrados y colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre – Amazonas. La relevancia práctica, se centra en el valor de los hallazgos resultantes de este estudio ya que estos brindaran ayuda y apoyo en la toma de decisiones en un corto, mediano o largo plazo de acuerdo a lo establecido en los mecanismos del planeamiento estratégico de la mencionada área.

Finalmente, es necesario arribar a la Hipótesis siguiente: Existe relación directa y significativa entre Gestión administrativa y liderazgo asertivo de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre – Amazonas.

## II. MARCO TEÓRICO

Es importante hacer mención algunos precedentes internacionales del objeto de estudio.

El autor Castillo (2015) describe su trabajo relacionado con el nivel de la gestión administrativa en los trabajadores de entidades de petróleo. Su objetivo fue determinar el nivel y grado de la gestión administrativa de dichos empleados. La investigación fue no experimental, básica, y el autor como método a la deducción. La población total fueron 540 colaboradores de los cuales la muestra estuvo constituida por un total de 225 trabajadores. Para lograr el muestreo se puso en práctica a la técnica aleatoria simple. Para recoger los datos, Castillo utilizó el cuestionario con criterio de Likert el cual posee confiabilidad sustentada mediante un índice igual a 0.859 y verificado por criterio de expertos. El estudio dedujo que el 53.4% de trabajadores logró un nivel alto de gestión, mientras que el 40.7% un nivel medio, y solo un 5.9% un nivel bajo.

Otra investigación del ámbito internacional fue descrita por Cerdas y García (2017) la cual se relaciona con un análisis de la gestión administrativa en centros académicos en Costa Rica, cuya investigación permitió observar a los directivos y docentes dentro de dicha gestión. El autor utilizó un enfoque mixto y cuantitativo, asimismo el diseño usado fue el no experimental y transversal. El estudio abarcó como muestra total a 192 sujetos de estudio a quienes se les hizo la aplicación de un instrumento avalado por la confiabilidad; el autor también recogió datos mediante entrevistas direccionadas a los directivos de dichas instituciones públicas; llegando a la conclusión que, es muy esencial y necesario la comprensión entre los docentes y los directivos ya que en el interior de la comprensión se encuentra la garantía para que funcione la administración.

De igual manera, los investigadores Monárrez y Jaik (2016) presentaron un estudio sobre la relación entre el liderazgo directivo y el clima escolar en el nivel básico en una escuela de México, el objetivo fue hacer un análisis de los diferentes estilos de liderazgo de dicha escuela. La investigación fue cuantitativa estuvo conformada por una muestra total de 344 profesores a quienes se les aplicó un cuestionario. Finalizando el estudio, los autores concluyeron que las autoridades directivas si fomentan un buen clima entre los trabajadores, demostrando asertividad, comunicación formadora y empatía.

Por otro lado, Flores (2016) habla sobre la influencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa, en una universidad de Ecuador. El estudio ha tenido como propósito determinar la incidencia del clima organizacional en los procesos de gestión administrativa, Dicho trabajo tuvo un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo y bibliográfico. El autor utilizó como instrumento de recolección de datos a la encuesta, abarcando como muestra a 10 trabajadores, a 12 personal administrativo, a 56 docentes y a 4 directores. Los hallazgos resultantes evidenciaron que ambas variables se relacionan y se complementan.

A nivel nacional, es necesario hacer mención a los siguientes estudios que anteceden a las variables de este estudio.

La investigación de León (2018) tuvo como principal objetivo evaluar la influencia de los procesos de liderazgo asertivo en la gestión administrativa de una entidad pública en el distrito de Morales. El estudio fue no experimental, cuantitativa y de tipo descriptiva/correlacional, abarcó como muestra a un total de 87 empleados de la comunidad de Morales. Los instrumentos para recoger datos fueron la guía de observación, el cuestionario y la ficha textual. Después del análisis y procesamiento de información se encontró que hay una asociación de las dos variables expresada por un índice igual a 0.600 lo que permitió al autor validar la hipótesis planteada del estudio. Como conclusiones se evidencia que la gestión administrativa si incide en el liderazgo asertivo del escenario mencionado.

León (2018), realiza una investigación con las variables liderazgo asertivo y habilidades socioemocionales en trabajadores de una institución educativa, se apoyó de la metodología con enfoque cuantitativo, alcance correlacional la misma que ayudó a determinar una correlación entre las mismas con un coeficiente de 0.912 lo que demuestra una correlación alta y directa. También se precisa que la misma ha sentado sus bases teóricas en la teoría de los sentimientos de Adam Smith y de Chiavenato.

Mendoza et.al (2018), refieren que la gestión en la administración del sector público tiene un carácter de servicio por su propia naturaleza sin embargo esto involucra una serie de actividades propias de la administración para el

estado. Asimismo, se precisa que realizando una eficiente ejecución de los recursos públicos todo ello basado en el control interno como mecanismo que asegure la gestión y esté vinculado al gasto eficiente, todo esto será beneficioso para los procesos de compra, logística y almacén.

Peña (2018) investiga dos temas muy abordados en el sector público: la gestión administrativa y la calidad del servicio en una municipalidad de San Marcos. La investigación se relaciona con la investigación que presentamos puesto que también trabajan con un enfoque cuantitativo, de nivel básica y diseño no experimental. En referencia a la muestra utilizada es altamente significativa siendo esta de 328 usuarios de dicha comuna. El autor concluye que existe una alta correlación entre las variables estudiadas siendo ésta alta y positiva, asimismo se proponen algunas recomendaciones que ayuden y posibiliten un clima de confianza y responsabilidad de parte de los servidores públicos para el bienestar de los usuarios San Marquinos.

Saavedra & Delgado (2020). Trabajaron una revisión sistemática de las variables gestión administrativa y satisfacción laboral, se revisaron 11 artículos a nivel nacional e internacional de los cuales se concluye en lo siguiente: en cuanto a la satisfacción laboral la mayor parte de instituciones lo direcciona el área de recursos humanos tomando en consideración a los trabajadores para el éxito de la organización, siendo una función primordial la del reconocimiento y motivación. De otro lado se tiene la variable gestión administrativa por ello se toma en cuenta que toda organización debe de contar con estrategias que permitan tomar el control de la misma, en ese sentido se pueden cumplir las metas y deben de tenerse en cuenta que para ello es necesario aplicara la organización, planificación, dirección y control.

Arevalo (2018). Desarrollan una investigación en el Callao donde tratan dos temas muy importantes que son la gestión administrativa y la gestión por competencias. Uno de sus objetivos consistió en determinar la relación entre las variables, por ello utilizaron una metodología con enfoque cuantitativo, asimismo aplicaron cuestionarios a 278 trabajadores, siendo esta muestra muy significativa para la presente indagación. Finalmente, una de sus conclusiones fue determinar una correlación directa alta, eso quiere decir que existe una relación entre estas

variables quedando definido de la siguiente manera a mayor gestión por competencias mejor gestión administrativa.

Aliaga (2021), presenta una investigación concerniente a la gestión administrativa y habilidades blandas en una municipalidad de Lima, presentando una metodología con un alcance correlacional, tomaron una población de 80 trabajadores y la muestra la obtuvieron de manera no probabilística con un total de 66 colaboradores de dicha comuna, por ello utilizaron una encuesta con una escala de Likert, de las cuales de las cuales se encontró una relación directa y proporcional.

También, Gallegos (2018) se formuló como objetivo central determinar la vinculación entre los proceso de gestión y el liderazgo en una I.E de la provincia de Canchis en el 2018. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y no experimental-correlacional. Los sujetos participantes fueron 74 profesores (muestra) seleccionados mediante la técnica aleatoria simple. El autor utilizó como instrumento a un cuestionario de cada una de las variables, dicho instrumento fue aprobado por su confiabilidad validada por el Alfa Cron Bach y por juicio de expertos. Este estudio concluyó que, si hay una asociación significativa y directa entre ambas variables, además muestra la presencia de liderazgo autocrático y liderazgo Laissez Faire, del mismo modo fue notable que hay poca participación del liderazgo en el aspecto de gestión de la I.E, lo que conlleva a veces a un desorden administrativo en los diferentes procesos de gestión.

De la misma manera, el autor Montoya (2019) en su estudio describe la gestión administrativa con relación al Liderazgo Directivo en un centro educativo de Guayaquil en la provincia de Guayas, durante su estudio se formuló como propósito determinar si hay existencia de una relación entre ambas variables. La investigación fue de tipo cuantitativa en nivel experiencial y correlacional con el fin de buscar la relación, y el rechazo o aceptación de la hipótesis formulada. Los sujetos de estudio que conformaron la población fueron un total de 75 entre varones y mujeres. Los datos informativos fueron recogidos mediante una encuesta y como instrumentos se usó a dos cuestionarios los cuales fueron validados mediante el criterio de expertos, y cuya confiabilidad fue consolidada mediante un valor de Alfa de Cron Bach igual a 0.83. Los hallazgos resultantes

evidenciaron que hay un vínculo significativo y directo por ello se rechazó a la hipótesis nula y aceptó a la hipótesis alterna.

De la misma manera, los autores Avelino Rodríguez & Rodríguez Laínez, (2019) investigaron sobre el Liderazgo y su vinculación con la gestión administrativa en la rectoría de un centro educativo en Guayaquil, en la provincia de Guayas en el 2017. Los autores se formularon como objetivo conocer la relación de las variables mencionadas. El tipo de estudio fue cuantitativo, con diseño descriptivo y correlacional el cual permitió identificar dicha vinculación. La muestra estuvo conformada por un total de 29 participantes, y la población total fueron todos los docentes de la unidad educativa. Los resultados encontrados mostraron que existe una relación positiva y muy directa entre la gestión administrativa y el liderazgo, sugiriendo que los docentes en la variable de liderazgo evidenciaron diferentes estilos de liderazgo, entre ellos, los más recurrentes están el participativo y el democrático, los cuales son lo más vistos al momento que la plana docente quiere desarrollar la gestión administrativa de manera correcta, mas no autoritaria, sino de forma asertiva y concertada de acuerdo a los objetivos planeados por la unidad de educación.

Ante ello, como algunas de las principales teorías sobre la gestión administrativa están las prácticas que se relacionan con lo que se crea y se distribuye en forma de servicios y bienes, mediante el trabajo de un equipo de personas y otros recursos, teniendo en cuenta las diferentes funciones como la planificación, la organización, el direccionamiento y el control, cuyas funciones son la base de los principios esenciales de la administración (Ocaña, 2017, Adachi & Sekiya, (2020). Al mismo tiempo, el autor Mendoza (2017) expresa que una adecuada gestión permite que los procesos estén orientados a cumplir las metas y a lograr los diferentes objetivos mediante actividades determinadas en el mismo proceso tales como la planificación, la organización, el direccionamiento y el control, dicho proceso se relaciona con el desarrollo de la tecnología; por su lado, Vásquez, (2015) indica que el trabajo junto al capital generan diferentes servicios y bienes direccionados a satisfacer las necesidades de la comunidad o de un conjunto de personas. Se debe tomar en cuenta que el nivel de la gestión de las organizaciones empresariales se determina mediante los factores que se podrían clasificar como factores internos, los cuales son

dependientes de la misma empresa y son clasificados en diferentes áreas (calidad, innovación y eficiencia), mientras que los factores externos no dependen de la organización.

Para Chiavenato (2006) las funciones del proceso administrativo son la planeación, la organización, la dirección y el control. La planificación estratégica tiene con finalidad la identificación de los procesos y objetivos a lograr, la planificación tiene diferentes beneficios como identificar, priorizar y explorar oportunidades. Las organizaciones que están involucradas en la gestión y en sus procesos estratégicos tienen más éxito que las otras empresas que no tiene el beneficio de la planeación y la gestión (Terra & Passador, 2017).

Se suma Valencia y García (2015), quienes explican que la gestión administrativa es uno de los procesos direccionados a orientar a la empresa al logro de sus metas, lo que requiere que pase por diferentes procesos que la llevan hacia la determinación de algunas estrategias para alcanzar dichas metas. La empresa como función de la gestión tiene como fin poner en práctica los planes diseñados para alcanzar buenos resultados, y ejecutar acciones para producir utilidades o lograr satisfacción social.

Ante este nivel, la empresa brinda y ofrece trabajo y destina a los miembros de ella a ejecutar dichas actividades de trabajo (Al-Ali, et al., 2017). El direccionamiento de la gestión tiene como finalidad hacer la formulación de estrategias y planes acorde a las condiciones del mercado, además de orientar planes empresariales teniendo siempre en cuenta los riesgos y las ventajas para la organización de sucesos futuros (Arévalo, et ál., 2017). El direccionamiento estratégico cumple un rol durante el proceso de la gestión y su rol es mucho mayor que otras áreas operativas (Bustamante et al., 2017). Dicho direccionamiento estratégico, está compuesto tanto por la visión como por la misión de la empresa, constituidos en un conjunto de valores y normas que posee la función de conducir a la organización. Es decir, son normas propias de la empresa, su soporte que nutre y fortalece el entorno y asegura el alcance de las metas mediante oportunidades para cada uno de los miembros que forman parte de la organización (Salas et al., 2016). Para Chiavenato (2006) explicar significa control, hace referencia a la función de los procesos de la administración. Por ello refiere que el control tiene como fin explicar metas

planificadas que se deben acomodar con los propósitos de la empresa. Lo que sustenta a este proceso administrativo es que está orientado al logro de resultados esperados, de acuerdo con Castañeda y Vásquez (2016) indica que las dimensiones de la gestión administrativa van desde la planeación, la organización, la dirección y el control.

La planeación posee como propósito al cumplimiento y definición de los objetivos que orientaran las acciones en distintos niveles. Esta dimensión permite proyectarse a un deseado futuro junto a los medios y recursos que exige para lograr el objetivo. Se podría decir que es una hoja de ruta para los diferentes procesos en el interior de la entidad. Lo que brinda facilidades en la disminución de la angustia e incertidumbre hacia el futuro, es decir centra la atención en las metas, en la reducción de los costos y esfuerzo, además, facilita el conocimiento para la eficiencia de la empresa.

Por otro lado, la organización es definida como la disposición en el espacio y tiempo de los recursos ya sean materiales y todo lo que haya en la empresa. Quien lleva a cabo es la misma estructura de la entidad y los miembros que la conforman. Para que tenga un adecuado funcionamiento debe poseer un adecuado clima para mejorar los procesos y se alcancen las metas. Los rasgos predictivos son los propósitos para lograr las metas, las principales áreas, las actividades y acciones de acuerdo con cada área, los procesos efectivos como la seriedad y la certidumbre.

Por su lado la dirección es un ente de ejecución dentro de la entidad. Mediante de la dirección la empresa busca entender y comprender para que se contribuya de manera eficiente y efectiva en el alcance de los objetivos de la empresa. Posee importancia cuando juegan tres elementos importantes: el mando, el poder y el liderazgo.

Por último, el control es la fase que busca asegurar las diferentes operaciones, posee coincidencia con la etapa de la planificación, es decir es un proceso que implica optimismo para que los resultados sean eficaces. El control tiene en cuenta a la observación del desempeño, la verificación de los resultados, además de las potencialidades, las acciones de corrección y la responsabilidad de la empresa.

Es importante hablar sobre el liderazgo asertivo, el cual es un proceso que demanda de destreza y habilidad para el desenvolvimiento y el logro de las metas planificadas, a ello se suma la capacidad de la toma de decisiones y la motivación intacta durante todos los procesos Buitrago & Portillo (2014). Por otro lado, Tocón (2014); refiere que al hablar de liderazgo estamos hablando sobre los actores que de manera permanente o temporal cumplen una función de líderes reales en base a los procesos de la gestión iniciando en la planificación. Lo que implica involucrar a los demás individuos del entorno laboral con el fin de alcanzar los objetivos. Ante ello, la planificación es la fase esencial que orienta y direcciona al equipo de trabajo hacia las metas de la entidad (Barzola, Barzola y Flores, 2017).

La asertividad significa seguridad en sí mismo, tolerar, aceptar los errores, dar soluciones, no demostrar la ira, y expresar paciencia esto afirma Hernández, Villalobos, Morales y Moreno (2016), asimismo en cada relación de la persona con el objeto se fomenta la comprensión ante diferentes situaciones donde las capacidades cognitivas y de aprendizaje emergen y fomentan el crecimiento, pero esta situación que evitar que el líder sea manipulado por individuos de su entorno ante cualquier tema. Por ello, constituye uno de los principales factores para preservar y aumentar la autoestima, valorar a otros, demostrar respeto de manera recíproca recalando a los consensos entre los individuos miembros de la entidad para que sean beneficiados todos (Pafford, y Schaefer, 2017). Es importante resaltar que de acuerdo con Chiavenato (2009), hay 3 niveles de aserción. El nivel 01 se relaciona con la actitud asertiva donde el líder es capaz de asumir distintos cambios, expresando sus sentimientos, emociones, necesidades y pensamientos sin necesidad de pasar sobre otras personas (Omura, Maguire, Levett-Jones, & Stone, 2017). El nivel 2 implica comunicarse asertivamente, pues es una habilidad que se desarrolla, para ello requiere de diferentes tips para asegurar las buenas relaciones interpersonales. Estos tips pueden ser peticiones, elogios, expresiones sin necesidad de herir. Por ello, es trascendental demostrar interés por parte de cada una de las personas miembros de la empresa, generalmente, los elogios ante el esfuerzo y el realzar los aspectos buenos y positivos de cada miembro es algo reconfortante (Llorente, 2016; (Hemavathy & Devi, 2016). El tercer nivel se refiere a la intimidad la cual

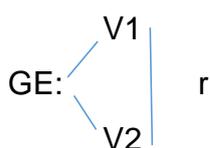
es explicada como la capacidad o la habilidad para reconocer a las personas con las cuales se entabló un dialogo, demostrando confianza y aceptación desde el primer momento. Por otro lado, se considera también como habilidades al sinceramiento para conciliar con el yo interno de cada uno. Se logra la plenitud personal cuando se busca de manera constante mejorar como persona y profesional (Samfira, 2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández et al. (2014) La presente investigación se circunscribe en una investigación de paradigma cuantitativa, enfoque cuantitativo y de tipo correlacional.

Su diseño es descriptivo simple, transversal y correlacional, el mismo se representa en el siguiente esquema:



Dónde:

GE: es el Grupo de estudio

V1: Representa la variable Liderazgo asertivo en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre – Amazonas.

V2: Representa la variable Gestión administrativa en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre – Amazonas.

r: Es la representación de la relación de las dos variables

#### 3.2. Variables y Operacionalización

Las variables del presente estudio son la Gestión Administrativa y el Liderazgo Asertivo, ambas de corte cualitativo de escala ordinal que serán evaluadas con la aplicación de dos cuestionarios.

En cuanto a la operacionalización, está se detallará en el anexo número 01, en donde se detalla la definición conceptual, operacional, las dimensiones de las variables con sus respectivos indicadores.

#### 3.3. Población y muestra.

La población del presente estudio de investigación está dada por 20 trabajadores en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre – Amazonas a quienes se les aplicaron los instrumentos para evaluar el Liderazgo asertivo y Gestión administrativa en la institución mencionada, por tanto, por ser la población pequeña no se utilizó ni muestra ni muestreo en la presente investigación.

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

Las técnicas realizadas en el presente estudio están dadas por las de Gabinete y la de Campo.

En la Técnica de Gabinete se procedió a la utilización de gestores bibliográficos, lo mismo que ayudó a la elaboración tanto de la introducción del presente estudio como del marco teórico de la investigación.

En la Técnica de Campo se procedió a la aplicación de la técnica de la encuesta en la que se procedió a la evaluación del Liderazgo asertivo y de la Gestión administrativa en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre de la Región Amazonas.

#### 3.5. Procedimientos

Dado el contexto de Pandemia en el que se está viviendo, los instrumentos se aplicaron mediante vía la herramienta WhatsApp, en la que se enviaba de manera digital los instrumentos, para luego recepcionarlos por a misma vía pero ya desarrollados por los trabajadores para luego proceder a la elaboración de los resultados del presente estudio.

#### 3.6. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de los resultados de la presente investigación se tuvo que hacer uso tanto de la estadística descriptiva como de la estadística inferencial.

En la estadística descriptiva, se procedió a la elaboración de tablas y gráficas e frecuencias tanto simple como porcentuales.

Para la estadística inferencial se tuvo que hacer pruebas de hipótesis de normalidad y de correlación, la primera para determinar si la distribución de los resultados es normal de ambas variables, para luego ver la prueba de correlación que en este caso fue la no paramétrica mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

### 3.7. Aspectos éticos

Como aspectos éticos tenemos que se respetaron en todo momento a los autores que aportaron tanto para la elaboración de la parte de la introducción como la parte del marco teórico de la presente investigación, para lo cual se tuvo que aplicar la norma de citación bibliográfica APA en su versión séptima, de igual manera se respetaron a los participantes de este estudio a quienes se les mantuvo su anonimato en los resultados presentados.

#### IV. RESULTADOS

Los resultados del presente estudio se presentarán de acuerdo a los objetivos de Investigación.

##### Objetivo 1.

Describir la gestión administrativa

**Tabla 1**

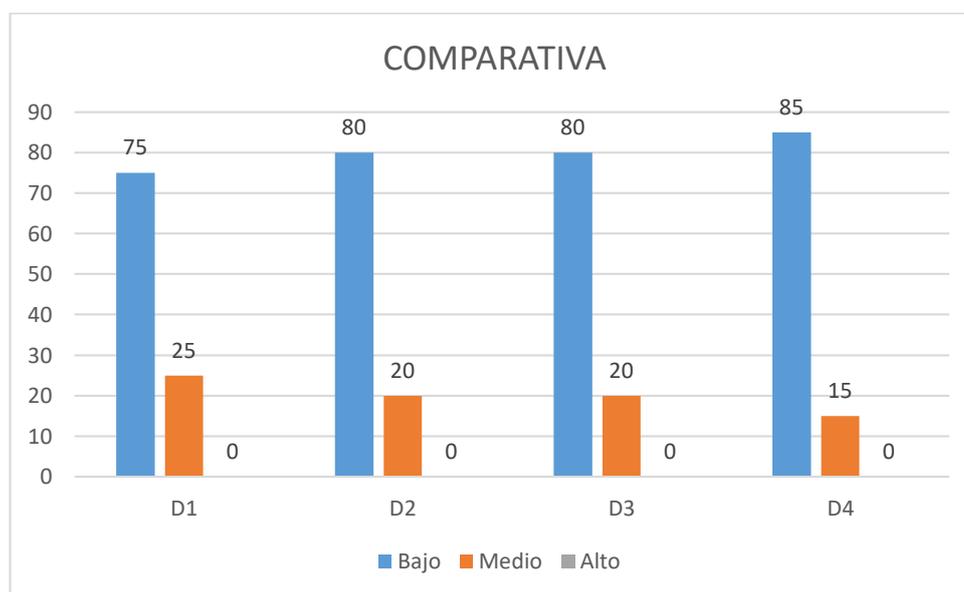
*Dimensiones de la gestión administrativa*

Comparativa	D1%	D2%	D3%	D4%
Bajo	75	80	80	85
Medio	25	20	20	15
Alto	0	0	0	0
Total	100	100	100	100

Nota: Cuestionario

Figura 1

*Niveles porcentuales de las dimensiones de la gestión administrativa*



En la tabla y figura 1, acorde con la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas, la mayoría dentro de la dimensión planeación se ubica en un nivel bajo con el 75%, seguida se encuentra la dimensión organización, donde igualmente, la mayoría se ubica en la categoría bajo con un 80%, de la misma manera se encuentra la dimensión dirección, en la cual la mayoría se ubica dentro de la

categoría bajo con un 80%, finalmente se encuentra la dimensión control, en la cual el 85% está dentro de la categoría bajo.

**Tabla 2**

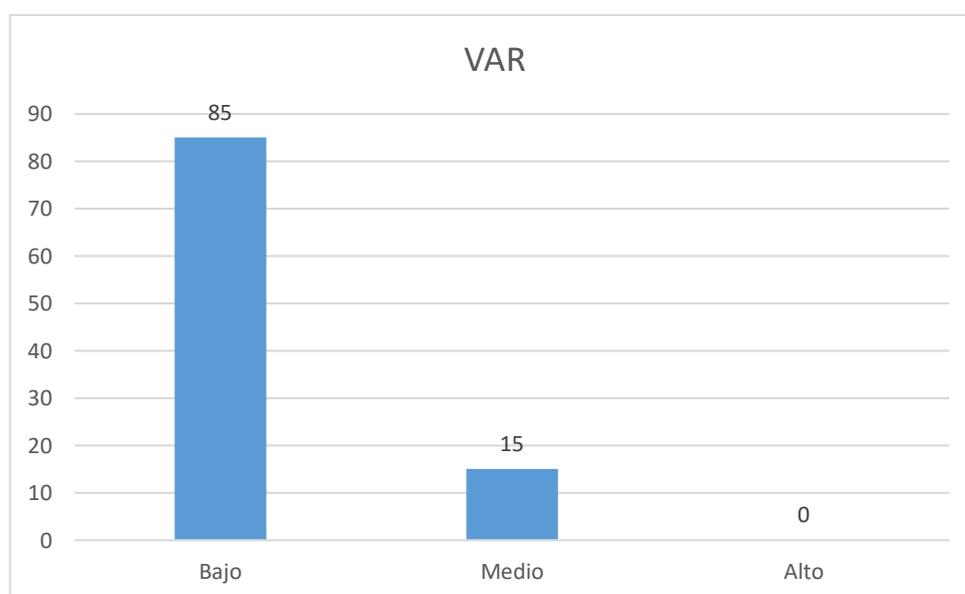
*Nivel de la gestión administrativa*

VAR	fi	%
Bajo	17	85
Medio	3	15
Alto	0	0
Total	20	100

Nota: Cuestionario

Figura 2

*Nivel porcentual de la gestión administrativa*



En la tabla y figura 2, acorde con la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas, en la variable gestión administrativa, la mayoría se ubica en la categoría bajo con un 85%, seguido la categoría medio con un 15%, y al final está ubicada la categoría alto, a la cual no llegó a alcanzar ninguno

## Objetivo 2.

Describir el liderazgo asertivo

**Tabla 3**

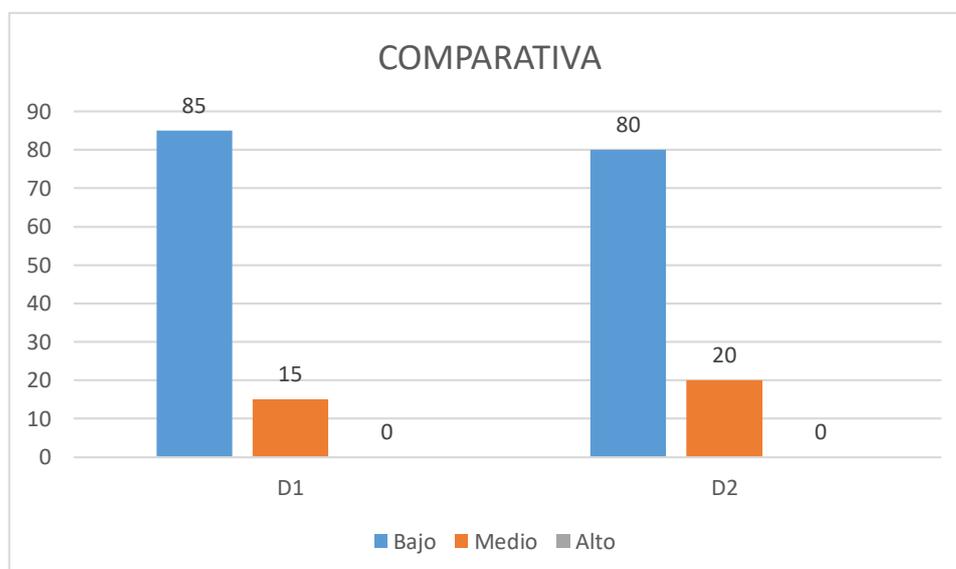
*Dimensiones del liderazgo asertivo*

Comparativa	D1%	D2%
Bajo	85	80
Medio	15	20
Alto	0	0
Total	100	100

Nota: Cuestionario

**Figura 3**

*Niveles de las dimensiones liderazgo asertivo*



En la tabla y figura 3, acorde con la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas, en la dimensión detalles la mayoría está ubicada en la categoría bajo con el 85%; finalmente en la dimensión comunicación asertiva se observó que predomina la categoría bajo con un 80%.

**Tabla 4**

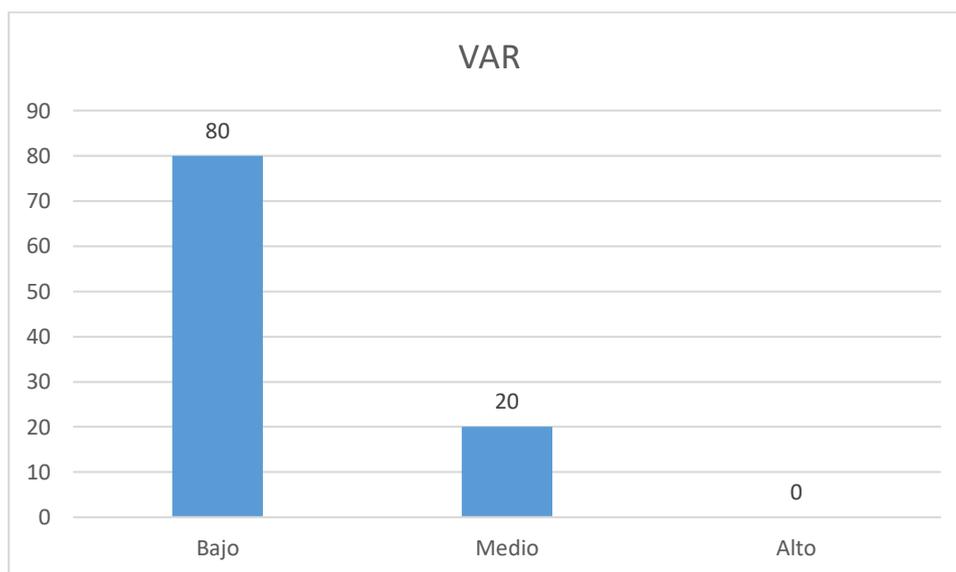
*Nivel del liderazgo asertivo*

VAR	fi	%
Bajo	16	80
Medio	4	20
Alto	0	0
Total	20	100

Nota: Cuestionario

**Figura 4**

*Nivel del liderazgo asertivo*



En la tabla y figura 4, acorde con la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas, en donde el nivel de liderazgo asertivo alcanzó el 80% en la categoría bajo, mientras que tan solo el 20% de trabajadores llegó al nivel medio y ninguno ocupó el nivel alto.

### Objetivo 3

Establecer la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo.

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,254	20	,001	,797	20	,001
Liderazgo asertivo	,160	20	,195	,924	20	,120

a. Corrección de significación de Lilliefors

Observamos que los grados de normalidad son menores que 50 (Muestra de estudio), por lo que se debe considerar para este trabajo la Prueba Shapiro – Wilk, la misma que arroja un valor del Sig. menor que 0,05 y otro que es mayor por tanto, lo que nos señala que la prueba de correlación debe estar dada por el coeficiente Rho de Spearman cuyos resultados se presentan a continuación.

**Tabla 6**

*Relación entre gestión administrativa y liderazgo asertivo en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas.*

			Gestión administrativa	Liderazgo asertivo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,457*
		Sig. (bilateral)	.	,043
		N	20	20
	Liderazgo asertivo	Coefficiente de correlación	,457*	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	.
		N	20	20

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

En la Tabla 6 se observa el resultado de la correlación entre gestión administrativa y liderazgo asertivo en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas. El P o sig. (bilateral). Se relacionan de manera directa o positiva como se confirma con el Rho de Spearman = 0,457, siendo la relación moderada, sin embargo, es significativa.

Entonces, se concluye que hay una relación entre la gestión administrativa y el liderazgo afectivo en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas. Por lo tanto, existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo afectivo demostrado por los trabajadores.

## V. DISCUSIÓN

En este acápite se discutirán los resultados por objetivos de investigación, en donde el primer objetivo es determinar el nivel de Gestión administrativa de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas

Los resultados obtenidos en la tabla y figura 1, acorde con la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas, la mayoría dentro de la dimensión planeación se ubica en un nivel bajo con el 75%, seguida se encuentra la dimensión organización, donde igualmente, la mayoría se ubica en la categoría bajo con un 80%, de la misma manera se encuentra la dimensión dirección, en la cual la mayoría se ubica dentro de la categoría bajo con un 80%, finalmente se encuentra la dimensión control, en la cual el 85% está dentro de la categoría bajo.

En la tabla y figura 2, acorde con la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas, en la variable gestión administrativa, la mayoría se ubica en la categoría bajo con un 85%, seguido la categoría medio con un 15%, y al final está ubicada la categoría alto, a la cual no llegó a alcanzar ninguno.

Sabemos que entre las principales teorías sobre la gestión administrativa están las prácticas que se relacionan con lo que se crea y se distribuye en forma de servicios y bienes, mediante el trabajo de un equipo de personas y otros recursos, teniendo en cuenta las diferentes funciones como la planificación, la organización, el direccionamiento y el control, cuyas funciones son la base de los principios esenciales de la administración (Ocaña, 2017, Adachi & Sekiya, (2020). Al mismo tiempo, el autor Mendoza (2017) expresa que una adecuada gestión permite que los procesos estén orientados a cumplir las metas y a lograr los diferentes objetivos mediante actividades determinadas en el mismo proceso tales como la planificación, la organización, el direccionamiento y el control, dicho proceso se relaciona con el desarrollo de la tecnología; por su lado, Vásquez, (2015) indica que el trabajo junto al capital generan diferentes servicios y bienes

direccionados a satisfacer las necesidades de la comunidad o de un conjunto de personas. Se debe tomar en cuenta que el nivel de la gestión de las organizaciones empresariales se determina mediante los factores que se podrían clasificar como factores internos, los cuales son dependientes de la misma empresa y son clasificados en diferentes áreas (calidad, innovación y eficiencia), mientras que los factores externos no dependen de la organización.

Por tanto, es importante tener en cuenta los resultados obtenidos en cuanto a la gestión administrativa, para optimizar los recursos que provee el estado para lograr su puesta de valor en el desarrollo y manejo sostenible de los recursos naturales de la Región puesta en estudio en la presente investigación.

En el segundo objetivo que es determinar el nivel de liderazgo asertivo en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas

En la tabla y figura 3, acorde con la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas, en la dimensión detalles la mayoría está ubicada en la categoría bajo con el 85%; finalmente en la dimensión comunicación asertiva se observó que predomina la categoría bajo con un 80%.

En la tabla y figura 4, acorde con la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas, en donde el nivel de liderazgo asertivo alcanzó el 80% en la categoría bajo, mientras que tan solo el 20% de trabajadores llegó al nivel medio y ninguno ocupó el nivel alto.

En el tercer objetivo que es determinar el grado de la relación entre Gestión administrativa y liderazgo asertivo de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas

Observamos que los grados de normalidad son menores que 50 (Muestra de estudio), por lo que se debe considerar para este trabajo la Prueba Shapiro – Wilk, la misma que arroja un valor del Sig. menor que 0,05 y otro que es mayor

por tanto, lo que nos señala que la prueba de correlación debe estar dada por el coeficiente Rho de Spearman cuyos resultados se presentan a continuación.

En la Tabla 6 se observa el resultado de la correlación entre gestión administrativa y liderazgo asertivo en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas. El  $P < 0,05$  (bilateral). Se relacionan de manera directa o positiva como se confirma con el Rho de Spearman = 0,457, siendo la relación moderada, sin embargo, es significativa. Entonces, se concluye que hay una relación entre la gestión administrativa y el liderazgo afectivo en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas. Por lo tanto, existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo afectivo demostrado por los trabajadores.

Estos resultados son similares a las investigaciones realizadas como:

Castillo (2015) describe su trabajo relacionado con el nivel de la gestión administrativa en los trabajadores de entidades de petróleo. Su objetivo fue determinar el nivel y grado de la gestión administrativa de dichos empleados. La investigación fue no experimental, básica, y el autor como método a la deducción. La población total fueron 540 colaboradores de los cuales la muestra estuvo constituida por un total de 225 trabajadores. Para lograr el muestreo se puso en práctica a la técnica aleatoria simple. Para recoger los datos, Castillo utilizó el cuestionario con criterio de Likert el cual posee confiabilidad sustentada mediante un índice igual a 0.859 y verificado por criterio de expertos. El estudio dedujo que el 53.4% de trabajadores logró un nivel alto de gestión, mientras que el 40.7% un nivel medio, y solo un 5.9% un nivel bajo.

Otra investigación del ámbito internacional fue descrita por Cerdas y García (2017) la cual se relaciona con un análisis de la gestión administrativa en centros académicos en Costa Rica, cuya investigación permitió observar a los directivos y docentes dentro de dicha gestión. El autor utilizó un enfoque mixto y cuantitativo, asimismo el diseño usado fue el no experimental y transversal. El estudio abarcó como muestra total a 192 sujetos de estudio a quienes se les hizo la aplicación de un instrumento avalado por la confiabilidad; el autor también recogió datos mediante entrevistas direccionadas a los directivos de dichas

instituciones públicas; llegando a la conclusión que, es muy esencial y necesario la comprensión entre los docentes y los directivos ya que en el interior de la comprensión se encuentra la garantía para que funcione la administración.

De igual manera, los investigadores Monárrez y Jaik (2016) presentaron un estudio sobre la relación entre el liderazgo directivo y el clima escolar en el nivel básico en una escuela de México, el objetivo fue hacer un análisis de los diferentes estilos de liderazgo de dicha escuela. La investigación fue cuantitativa estuvo conformada por una muestra total de 344 profesores a quienes se les aplicó un cuestionario. Finalizando el estudio, los autores concluyeron que las autoridades directivas si fomentan un buen clima entre los trabajadores, demostrando asertividad, comunicación formadora y empatía.

Por otro lado, Flores (2016) habla sobre la influencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa, en una universidad de Ecuador. El estudio ha tenido como propósito determinar la incidencia del clima organizacional en los procesos de gestión administrativa, Dicho trabajo tuvo un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo y bibliográfico. El autor utilizó como instrumento de recolección de datos a la encuesta, abarcando como muestra a 10 trabajadores, a 12 personal administrativo, a 56 docentes y a 4 directores. Los hallazgos resultantes evidenciaron que ambas variables se relaciona y se complementan.

A nivel nacional, es necesario hacer mención a los siguientes estudios que anteceden a las variables de este estudio.

La investigación de León (2018) tuvo como principal objetivo evaluar la influencia de los procesos de liderazgo asertivo en la gestión administrativa de una entidad pública en el distrito de Morales. El estudio fue no experimental, cuantitativa y de tipo descriptiva/correlacional, abarcó como muestra a un total de 87 empleados de la comunidad de Morales. Los instrumentos para recoger datos fueron la guía de observación, el cuestionario y la ficha textual. Después del análisis y procesamiento de información se encontró que hay una asociación de las dos variables expresada por un índice igual a 0.600 lo que permitió al autor validar la hipótesis planteada del estudio. Como conclusiones se evidencia que

la gestión administrativa si incide en el liderazgo asertivo del escenario mencionado.

También, Gallegos (2018) se formuló como objetivo central determinar la vinculación entre los procesos de gestión y el liderazgo en una I.E de la provincia de Cnachis en el 2018. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y no experimental-correlacional. Los sujetos participantes fueron 74 profesores (muestra) seleccionados mediante la técnica aleatoria simple. El autor utilizó como instrumento a un cuestionario de cada una de las variables, dicho instrumento fue aprobado por su confiabilidad validada por el Alfa Cron Bach y por juicio de expertos. Este estudio concluyó que, si hay una asociación significativa y directa entre ambas variables, además muestra la presencia de liderazgo autocrático y liderazgo Laissez Faire, del mismo modo fue notable que hay poca participación del liderazgo en el aspecto de gestión de la I.E, lo que conlleva a veces a un desorden administrativo en los diferentes procesos de gestión.

De la misma manera, el autor Montoya (2019) en su estudio describe la gestión administrativa con relación al Liderazgo Directivo en un centro educativo de Guayaquil en la provincia de Guayas, durante su estudio se formuló como propósito determinar si hay existencia de una relación entre ambas variables. La investigación fue de tipo cuantitativa en nivel experiencial y correlacional con el fin de buscar la relación, y el rechazo o aceptación de la hipótesis formulada. Los sujetos de estudio que conformaron la población fueron un total de 75 entre varones y mujeres. Los datos informativos fueron recogidos mediante una encuesta y como instrumentos se usó a dos cuestionarios los cuales fueron validados mediante el criterio de expertos, y cuya confiabilidad fue consolidada mediante un valor de Alfa de Cron Bach igual a 0.83. Los hallazgos resultantes evidenciaron que hay un vínculo significativo y directo por ello se rechazó a la hipótesis nula y aceptó a la hipótesis alterna.

De la misma manera, los autores Avelino Rodríguez & Rodríguez Laínez, (2019) investigaron sobre el Liderazgo y su vinculación con la gestión administrativa en la rectoría de un centro educativo en Guayaquil, en la provincia de Guayas en el 2017. Los autores se formularon como objetivo conocer la relación de las variables mencionadas. El tipo de estudio fue cuantitativo, con

diseño descriptivo y correlacional el cual permitió identificar dicha vinculación. La muestra estuvo conformada por un total de 29 participantes, y la población total fueron todos los docentes de la unidad educativa. Los resultados encontrados mostraron que existe una relación positiva y muy directa entre la gestión administrativa y el liderazgo, sugiriendo que los docentes en la variable de liderazgo evidenciaron diferentes estilos de liderazgo, entre ellos, los más recurrentes están el participativo y el democrático, los cuales son lo más vistos al momento que la plana docente quiere desarrollar la gestión administrativa de manera correcta, mas no autoritaria, sino de forma asertiva y concertada de acuerdo a los objetivos planeados por la unidad de educación.

## VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados de las dimensiones de la Variable Gestión Administrativa del cuestionario tomado a los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas, vemos que la mayoría dentro de la dimensión planeación se ubica en un nivel bajo con el 75%, seguida se encuentra la dimensión organización, donde igualmente, la mayoría se ubica en la categoría bajo con un 80%, de la misma manera se encuentra la dimensión dirección, en la cual la mayoría se ubica dentro de la categoría bajo con un 80%, finalmente se encuentra la dimensión control, en la cual el 85% está dentro de la categoría bajo.
2. Los resultados de la variable en general gestión administrativa señala que la mayoría se ubica en la categoría bajo con un 85%, seguido la categoría medio con un 15%, y al final está ubicada la categoría alto, a la cual no llegó a alcanzar ninguno.
3. De acuerdo a los resultados de las dimensiones de la Variable Liderazgo Asertivo del cuestionario tomado a los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas, vemos que en la dimensión detalles, la mayoría está ubicada en la categoría bajo con el 85%; finalmente en la dimensión comunicación asertiva se observó que predomina la categoría bajo con un 80%.
4. Los resultados de la variable en general liderazgo asertivo, vemos que la mayoría alcanzó el 80% en la categoría bajo, mientras que tan solo el 20% de trabajadores llegó al nivel medio y ninguno ocupó el nivel alto.
5. Los resultados de correlación entre gestión administrativa y liderazgo asertivo en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas. Muestra que existe una relación directa y significativa probándose así la hipótesis de la presente investigación.

## VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda evaluar permanentemente la gestión administrativa en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas, para determinar alternativas de solución a corto, mediano y largo plazo a las limitaciones encontradas.

Se recomienda evaluar permanentemente el liderazgo asertivo en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas, para determinar alternativas de solución a corto, mediano y largo plazo a las limitaciones encontradas.

Se recomienda realizar talleres de liderazgo asertivo en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre - Amazonas, para mejorar a corto, mediano y largo plazo su gestión administrativa, ya que se encontró en el presente estudio relación entre las variables determinadas.

## REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos Éticos en la Investigación Científica. Scielo, 1.
- Adachi, H., & Sekiya, Y. (2020). *The effects of training managers on management competencies to improve their management practices and work engagement of their subordinates: A single group pre- and post-test study*. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 117-201. doi:<https://doi.org/10.1002/1348-9585.12085>
- Adavi, A., Hamid, N., Attari, Y., Madmoli, Y., & Madmoli, M. (2016). Study of the effect of problem-solving skills training on creativity and assertiveness among high school students. *Iranian Journal of Nursing Research*, 11(5), 48-55.
- Adhvaryu, A. (2018). *Managerial quality and worker productivity in developing countries*. *IZA World of Labor*, 10(15), 1-8. doi:<http://doi:10.15185/izawol.429>
- Al-Ali, A. A., Singh, S. K., Al-Nahyan, M., & Sohal, A. S. (2017). Change management through leadership: the mediating role of organizational culture. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Álvarez, E. y Bernal, C. (2017). Open Innovation Model: *Focus on Human Potential*, doi: 10.4067/S0718-07642017000100007, *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 28(1), 65-76
- Aliaga, D.L. (2021). Gestión administrativa y habilidades blandas en el personal de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77636>

- Arevalo, A. A. (2018). Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21250>
- Arévalo, D., Padilla, C., Lozano, M., Bustamante, M. y Vidal, C. (2017) *Contrasting the Business Productivity Paradox of the use of Information Technology: the Ecuadorian Case*, Inf. Tecnológica, 28(1), 172-175
- Avelino Rodríguez, R. M., & Rodríguez Laínez, O. I. (2019). *Liderazgo y su relación en la gestión administrativa de la rectoría de la unidad educativa General Pedro J. Montero, en la provincia del Guayas cantón Guayaquil-Ecuador, año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo – Perú.
- Barzola, I., Barzola, V., & Flores, W. (2017). *Working environment factors influencing the performance of workers in the public sector in the Ecuador*. Dialnet, 917-937. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.3.jun.917-937>
- Briceño, o. (2016). Liderazgo asertivo en el capital moral de la gerencia en el sector público (caso: órganos de la contraloría general y procuraduría general del estado lara).
- BUITRAGO, R. & PORTILLO, P. (2014). *El poder, las mujeres y su liderazgo ejercido en el sector público*. Revista Fórum Humanes. 3(2). Pp. 45-59. Venezuela.
- BUITRAGO, R. (2015). *El liderazgo gerencial femenino, una propuesta a la industria farmacéutica*. Revista CICAG. 12(2). Pp. 212-225. Venezuela.

- Bustamante, E., Zúñiga, A. y Toro, I. (2017) *Design of a strategic management plan for the fishery sector*, Revista Espacio, 38(21), 18
- Cabezas, N., & Mayorga, D. (2016). *La génesis del derecho administrativo: fenómeno y derecho de la administración romana*. Rev. Digital de Derecho Admin., 16, 299.
- Calva (2014). Satisfacción de usuarios: la investigación sobre las necesidades de información. (3a edición). México: Editorial UAM.
- Cañizares, J., Pombosa, E., Espín, E y Morales, N. (2018). *Propuesta de un modelo de gestión administrativa para las empresas productoras de ladrillo en el cantón Chambo –provincia de Chimborazo*. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana. ISSN: 1696-8352. URI:
- Cardeño, E., Cardeño, N., Buitrago, R., & Hernández, P. (2018). Liderazgo resonante como elemento potenciador de la responsabilidad social en organizaciones del sector público. *Revista Espacios*, 39(08).
- Carretón, C. (2009). *Las relaciones públicas en la comunicación interna de la Banca española*. España: AIRP (Asociación de Investigadores en Relaciones Públicas)
- Carrión, L., Zula, J y Castillo, L. (2016). *Pequeñas y medianas empresas hacia un nuevo modelo de gestión en la industria del catering en Ecuador*. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador. ISSN:1696-8352. URI: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/catering.html>
- Castillo (2015), *Nivel de Gestión Administrativa en los empleados de las empresas petroleras*, (Tesis de maestría), Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas México.

- Castañeda, J. y Vásquez, J. (2016). La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2015. [Tesis de licenciatura, USS]. Repositorio institucional. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3957/TESIS-FINAL.pdf?sequence=1>
- Cerdas y García (2017). *Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: apreciación del personal docente y la dirección*. Revista ensayos pedagógicos. Costa Rica. Recuperado de: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view>
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. Quinta edición. Best seller internacional. México: editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2013). Administración de Recursos Humanos.(10a ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2016). Introducción a la teoría general de la administración. (9ª ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Clarke, M., & Hill, S. (2015). *Promoting employee wellbeing and quality service outcomes: The role of HRM practices*. Journal of Management & Organization, 18(5), 702-713. doi:<https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.5.702>
- Cornejo, M. (2006). Todos los secretos de la excelencia. Caracas: editorial s.a de c.v
- De la Garza, D., Yllan, E y Barredo, D. (2018). *Trends in Modern Public Administration: the new Public Management in Mexico*. En la mira: política y gestión pública. Revista Venezolana de Gerencia, 23(81),

ISSN: 1315-9984. URI:<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29055767003/index.html>.

Dubrin, A. (2005). *Fundamentos de administración*. México: editorial thompson.

Fernández, C. (2009). *La comunicación en las organizaciones*. México: Trillas.

Flores Santillán, P. M. (2016). *Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa* (Master's thesis, Universidad De Guayaquil: Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación).

Francés, A. (2005). *Glosario contable*. Recuperado de:<http://www.business.col.com/productos/glosarios/contable/glosary.php?word=empresa%20privada>.

Gago, D. O., Carhuamaca, A. D., Astucuri, M. A., Gago, M. A. O., & Tito, E. R. (2019). *Gestión administrativa y gestión del talento humano por competencia en la Municipalidad Provincial de Cañete–Lima*. *Revista Científica de Ciencias Salud*, 1(1), 46-56.

Gallegos Quispe, L. V. (2018). *Liderazgo y gestión administrativa en la institución educativa Mateo Pumacahua del nivel secundario de la provincia de Canchis–Sicuaní, 2018*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo – Perú.

García, E. y Valencia, M. (2015), *Planeación estratégica*, (2a ed.). México, ed. Trillas.

Gaviláñez, M. I., Espín Oleas, M. E., & Arévalo Palacios, M. (2018). *“Impacto de la gestión administrativa en las PYMES del Ecuador*. Observatorio de la Economía Latinoamericana, (julio).

- Hellriegel, D. Jackson S. y Slocum, J. (2008). *Administración, un enfoque basado en la competencia*. (11a ed.). México: Cengage Learning Editores
- Hemavathy, V., & Devi, S. S. (2016). ASSERTIVE COMMUNICATION. *BEST: International Journal of Humanities, Arts, Medicine and Sciences (BEST: IJHAMS) Vol, 4*, 119-126.
- Hernandez, P., Villalobos, J., Morales, M. y Moreno, J. (2016). Racionalismo Emergente en la gerencia Universitaria: factor de humanización en universidades de Colombia, Venezuela y México. *Revista Espacios*. Vol 37, Año 2016. Número 30, Pág. 1. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/xxxxxxxxx.html>
- Hernández. Fernández, C y Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5aed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Lonescu, S. (2016). *Henry Fayol, a Guru in Management*. *FAIMA Business & Management Journal*, 4(3), 3.
- Khorasani, S. T., & Almasifard, M. (2017). *Evolution of management theory within 20 century: A systemic overview of paradigm shifts in management*. *International Review of Management and Marketing*, 7(3).
- León Torres, J. V. (2018). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales-2016*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo – Perú.
- Llorente, E. (2016). *6 formas de ser más efectivo*. Emociones básicas. Recuperado de <http://emocionesbasicas.com/2016/03/14/6-formas-de-ser-mas-asertivo/>

- Lozano, E y Tamayo, D. (2016). *Gestión de la ética en la administración tributaria colombiana*. Revista de Derecho Privado. E-ISSN: 1909-7794. URI:<http://www.redalyc.org/pdf/3600/360046467004.pdf>
- Luna, V. (2021) *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. Tesis UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60457/Luna\\_VMVEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60457/Luna_VMVEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Marques, T. M., & Gomes, J. F. (2020). Responsible leadership and versus responsible management. In *Research Handbook of Responsible Management*. Edward Elgar Publishing.
- Mendoza, A. A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. Revista Dominio de las ciencias, 3(2), 947-964. Recuperado de: 60 <https://es.scribd.com/document/434170187/DialnetImportanciaDeLaGestionAdministrativaParaLaInnovacion-6325898-pdf>
- Monárrez, H. y Jaik, A. (2016). *El Clima Escolar y su relación con el Liderazgo Directivo en Nivel Básico*. (Tesis de Maestría). México: Instituto Universitario Anglo Español. Recuperado de: <http://iunaes.mx/wp-content/uploads/2016/02.pdf>
- Montoya Rendón, B. G. (2019). *La gestión administrativa respecto al liderazgo directivo en una unidad educativa del distrito 09D02 de Guayaquil provincia del Guayas 2019*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo – Perú.
- Montoya, J. A. A., & Mora, S. P. L. (2020). *La asertividad, una característica adicional de todo líder emprendedor*. Revista Reflexiones y Saberes, (12), 48-50.

- Ocaña, J. C. L. (2017). *Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal-Cantón Manta*. *Eca Sinergia*, 8(2), 144-157.
- Omura, M., Maguire, J., Levett-Jones, T., & Stone, T. E. (2017). The effectiveness of assertiveness communication training programs for healthcare professionals and students: A systematic review. *International journal of nursing studies*, 76, 120-128.
- Ortiz, L. F. V. (2019). *Transparencia en la gestión pública y privada del Perú frente a la crisis de valores que afectan el desarrollo del país*. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(43), 31-43.
- Pafford, S., & Schaefer, T. (2017). Women at work and business leadership effectiveness. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 21(1), 1-18.
- Persson, L., & Jordahl, H. (2018). Exploring Digital Time Measurement in the Public Sector: Labor Productivity and Service Quality in Home Care. Research Institute of Industrial Economics, 1-29. Obtenido de <https://www.ifn.se/eng/publications/wp/2018/1212>
- Peña, S. M. (2018) *Gestión administrativa y calidad del servicio del usuario en la municipalidad distrital de San Marcos, Huari. Ancash*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14850>
- Podsakoff, P. M., & Podsakoff, N. P. (2019). Experimental designs in management and leadership research: Strengths, limitations, and recommendations for improving publishability. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 11-33.
- Quintana Orive, E. (2020). *Principios básicos de la Administración imperial romana (Basic Principles of the Roman Imperial Administration)*. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (23).

- Ramírez, A., Ramírez, R y Calderón, E. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. Revista: CE Contribuciones a la Economía. ISSN: 1696-8360. URI: <http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>.
- Rojas, C. H., & Niebles, W. (2020). *Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud*. Revista *Espacios*, 41(1). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p06.pdf>
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Salas, K., Acosta, C., Sandoval, L., Pacheco, G. y Mercado, M. (2016). *Strategic analysis of cluster of logistics services*, Revista *Espacios*, <https://goo.gl/DFqBLc>, ISSN: 0798-1015, 37(28) 3-8
- Samfira, E. M. (2020). Assertive Communication Skills in Universities. *Educația Plus*, 26(1), 361-373.
- Savino, D. M. (2016). *Frederick Winslow Taylor and his lasting legacy of functional leadership competence*. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 13(1).
- Terra, L., & Passador, J. (2017). *Symbiotic Dynamic: The Strategic Problem from the Perspective of Complexity*. *Systems Research and Behavioral Science*, 33(2), 235–248.
- TOCÓN, Susana. (2014). *Un líder resonante*. *Dedica*. Revista de educação e humanidades. 6, pp. 261-271. Brasil.

Vásquez, P. *La motivación y su influencia en las organizaciones laborales*,  
Revista Transporte, desarrollo y medio ambiente, vol. 25, núm. 2.  
2015

Velázquez, B. (2016). *La gestión administrativa y financiera, una perspectiva desde los supermercados del cantón Quevedo*.  
Empresarial, 10(38), 15-20.

## ANEXOS

### *Anexo 01 Instrumento de recolección de datos de la gestión administrativa*

#### **Cuestionario de gestión administrativa**

Personal Le Saludo cordialmente:

A continuación tiene usted una serie de interrogantes que permitirán ayudar a una investigación por cuanto se le solicita que marque con una equis (X) en cualesquiera de las 5 opciones. De antemano se le agradece la disposición que tiene en el llenado de la encuesta facilitando de ese modo la investigación.

Para el llenado tenga en cuenta lo siguiente:

0	1	2	3
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>Planeación</b>	0	1	2	3
1. Con frecuencia está informado en torno a la misión y visión institucional				
2. Las acciones se planean teniendo en cuenta la misión				
3. Recibe información sobre los propósitos institucionales				
4. Se dan cumplimiento a la práctica de los valores en el municipio				
5. Se alcanzan a lograr los objetivos que se plantean en el municipio				
6. Los metas que se determinan facilita que se alcance los objetivos				
<b>Organización</b>				
7. El municipio se evidencia la existencia de una organización definida				
8. La estructura organizativa es adecuada para alcanzar los objetivos del municipio				
9. Tienes claridad en las funciones que le asiste como trabajador				
10. Cumple con eficacia la función del cargo en el área que le asiste en el municipio				
11. Ejecuta las actividades o tareas que le asignaron en el municipio				
<b>Dirección</b>				
12. Se cumple con lo que establece el ROF				
13. Se está cumpliendo con lo establecido en el POI				
14. Se está cumpliendo con lo que se establece en el TUPA				
15. Se está cumpliendo con lo que se establece en el PEI				
16. Se está cumpliendo con lo que establece el MOF				
17. Se percibe que está bien definida las líneas de mando en las estructuras de la organización del área donde labora				
<b>Control</b>				
18. Se determinan resultados que se obtienen de la función que se encomienda				

19. Se percibe el cumplimiento del desempeño laboral				
20. Existe acciones que tiendan a corregir las dificultades si fuera necesario				

**Tomado del instrumento adaptado y validado por Luna (2021)**

**Anexo 02** Instrumento de recolección de datos de la variable liderazgo asertivo

**Cuestionario de liderazgo asertivo**

Saludo cordialmente:

A continuación, tiene usted una serie de Ítems que permitirán ayudar a una investigación por cuanto se le solicita que marque con una equis (X) en cualquiera de las 5 opciones. De antemano se le agradece la disposición que tiene en el llenado de la encuesta facilitando de ese modo la investigación.

Generalidad:

Cargo que sustenta:

Nota: Para la contestación de las siguientes preguntas:

0	1	2	3
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

	<b>Detalles</b>	0	1	2	3
	Las acciones que ejecuta el jefe están implicadas en los equipos de trabajo.				
	Los trabajadores reciben reconocimiento a su labor por parte del jefe inmediato.				
	Se percibe la presión en el trabajo al ejecutar las tareas encomendadas en su puesto.				
	Se brinda información necesaria sobre las decisiones que se toman en los niveles más altos				
	<b>Comunicación asertiva</b>				
	Percibe con claridad mis debilidades y fortalezas cuando tengo comunicación con mis jefes				
	Puedo percibir la empatía y compromiso cuando trabajamos en equipo				
	Las tareas son guiadas por indicadores de honestidad informadas en la institución				
	Existe consensos de experiencias que se trabajan para mejorar los aprendizajes de los trabajadores				
	Las tareas que ejecuta, se mejoran con la participación de los demás				
	Percibe que los trabajadores que lo rodean son puntuales en entidad				
	Percibe que los trabajadores que lo rodean son idóneos al puesto				
	Se percibe trato igualitario entre los trabajadores				
	Percibe que prevalece la verdad entre los trabajadores cuando se relacionan				

**Tomado del instrumento adaptado y validado por Luna (2021)**

**Anexo 03** Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
V1 Gestión Administrativa	Corresponde a un conjunto de acciones que facilitan el desarrollo de la empresa en todas sus actividades de la entidad y los procesos y funciones administrativas (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2002).	Conjunto de Ítems que miden la variable en los aspectos del planeamiento, la organización, dirección y el control de la entidad.	Planeación  Organización  Dirección  Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propósitos determinados</li> <li>- Diseños de plan específicos</li> <li>- Metas</li> <li>- Logros.</li> <li>- Funciones</li> <li>- Personal encargado</li> <li>- Estructura organizativa</li> <li>- Metodología de dirección</li> <li>- Líneas de mando</li> <li>- Motivación</li> <li>- Observación del desempeño</li> <li>- Comprobación del resultado.</li> <li>- Potencialidad</li> <li>- Acciones correctivas</li> <li>- Responsabilidades.</li> </ul>	1, 8 ,12  17, 5 ,2	Ordinal:  Bajo  Regular  Alto

<p>V2 Liderazgo Asertivo</p>	<p>Es el conjunto de opiniones o ideas en torno a las decisiones que se toman teniendo en cuenta la participación de los demás cuidando que sean eficaces y se analicen las participaciones de los trabajadores de la entidad generándose un buen clima y trato horizontal (Cornejo, 2009).</p>	<p>Conjunto de Ítems que miden la variable en las dimensiones:</p>	<p>Actitud asertiva</p> <p>Comunicación asertiva</p> <p>Intimididad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidades</li> <li>- Potencialidad</li> <li>- Convicción</li>   <li>- Emociones</li> <li>- Relaciones interpersonales</li>   <li>- Confianza</li> <li>- Experiencia</li> </ul>	<p>Ordinal:</p> <p>Bajo</p> <p>Regular</p> <p>Alto</p>
--------------------------------------	---	--	---	---	--

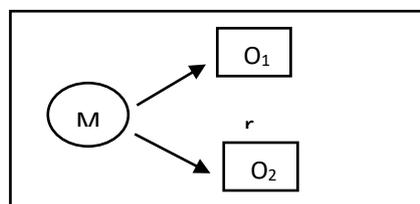
N=1

Cn=2

**Anexo 04** *Diseño de Investigación*

Figura 01

Diseño de Investigación



Dónde:

- O<sub>1</sub> : Observación de la variable 1
- O<sub>2</sub> : Observación de la variable 2
- r : Coeficiente de correlación.



## GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

**AUTORIDAD REGIONAL AMBIENTAL**  
DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION DE BOSQUES Y DE FAUNA SILVESTRE  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

Chachapoyas, 15 de Octubre de 2021

**CARTA N° 056 -2021-G.R. AMAZONAS/ARA/DEGBFS/D.**

**SRJ):** **ING. LILIS CAMILO CRUZADO YLATOMA**  
RESPONSABLE DEL PUESTO DE CONTROL CASUAL-BAGUA

**ASUNTO:** *Autorización para realizar investigación propositiva en la Dirección Ejecutiva de gestión de Bosque y Fauna Silvestre de la Autoridad Regional Ambiental - Amazonas.*

**REFERENCIA:** **SOLICITUD PRESENTADA CON FECHA 11-10-2021**

*Tengo a bien dirigirme a Usted; para hacer de su conocimiento que, en mérito al documento de la referencia se está autorizando a su persona Ing. Lilis Camilo Cruzado Ylatoma, de la Escuela de Posgrado Maestría en Gestión Pública, para desarrollar su proyecto "Liderazgo asertivo y Gestión administrativa en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre – Amazonas"*

*Es propicia la oportunidad para reiterarle la muestra de mi especial consideración y estima.*

Atentamente.

  
GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
AUTORIDAD REGIONAL AMBIENTAL  
Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre  
  
Ing. JUAN CARLOS ALCANTARA  
DIRIGENTE EJECUTIVO

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Luis Montenegro Camacho, docente del curso de Actualización de tesis de la Escuela de Posgrado del Programa académico de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo de la filial Chiclayo, asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

**Liderazgo asertivo y Gestión administrativa en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre – Amazonas**

Del autor Cruzado Ylatoma, Lilis Camilo, **constato** que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 31 de mayo 2022

Montenegro Camacho Luis	
DNI: 16672474	
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-8696-5203">0000-0002-8696-5203</a>	