



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad
Provincial de Chiclayo

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

AUTOR:

Luna Victoria Menacho, Víctor Eliseo Jenner (ORCID: 0000-0002-4499-2668)

ASESOR:

Dr. Villon Prieto, Rafael Damian (ORCID: 0000-0002-5248-4858)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios padre y la Santísima Virgen por la fortaleza que me da en este esfuerzo académico.

A ti Fiorella, que siempre creíste en mí y me animaste a seguir esta aventura académica, y por el tiempo que hemos sacrificado juntos.

A ti Fernanda Almudena, que me das esa fuerza y motivo de seguir adelante.

A mi abuelo Jenner y Víctor, quienes desde el cielo me cuidarán siempre.

A mis padres, por sus enseñanzas y deseo de superarme en la vida a ser mejor persona y profesional.

Agradecimiento

A nuestro Señor Padre todopoderoso, por tener un día más de vida, salud y amor de toda mi familia, a pesar de las dificultades en este gran camino.

A aquellas personas, quienes de manera anónima contribuyeron a que me esfuerce en este logro académico.

A mi asesor Rafael Villón, por ese empuje en el desarrollo del presente trabajo.

Índice de Contenidos

<i>Cáratula</i>	<i>i</i>
<i>Dedicatoria</i>	<i>ii</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>iii</i>
<i>Índice de Contenidos</i>	<i>iv</i>
<i>Índice de Tablas</i>	<i>v</i>
<i>Índice de Figuras</i>	<i>v</i>
<i>Resumen</i>	<i>vi</i>
<i>Abstract</i>	<i>vii</i>
<i>I. INTRODUCCIÓN</i>	<i>1</i>
<i>II. MARCO TEÓRICO</i>	<i>4</i>
<i>III. METODOLOGÍA</i>	<i>11</i>
3.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i>	<i>11</i>
3.2. <i>Variables</i>	<i>11</i>
3.3. <i>Población y muestra</i>	<i>11</i>
3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	<i>12</i>
3.5. <i>Procedimientos</i>	<i>12</i>
3.6. <i>Métodos de análisis de datos</i>	<i>12</i>
3.7. <i>Aspectos éticos</i>	<i>13</i>
<i>IV. RESULTADOS</i>	<i>14</i>
<i>Tabla 1</i>	<i>14</i>
<i>Tabla 2</i>	<i>15</i>
<i>V. DISCUSIÓN</i>	<i>19</i>
<i>VI. CONCLUSIONES</i>	<i>23</i>
<i>VII. RECOMENDACIONES</i>	<i>25</i>
<i>REFERENCIAS</i>	<i>26</i>
<i>ANEXOS</i>	<i>35</i>

Índice de Tablas

Tabla 1 Dimensiones de la variable gestión administrativa.....	21
Tabla 2 Nivel de la variable gestión administrativa.....	22
Tabla 3 Dimensiones de la variable liderazgo asertivo.....	23
Tabla 4 Nivel de la variable liderazgo asertivo.....	23
Tabla 5 Correlación.....	24

Índice de Figuras

Figura 1 Dimensiones de la variable gestión administrativa.....	21
Figura 2 Nivel de la variable gestión administrativa.....	22
Figura 3 Dimensiones de la variable liderazgo asertivo.....	23
Figura 4 Nivel de la variable liderazgo asertivo.....	24

Resumen

El presente trabajo de investigación Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, tiene como objetivo determinar la relación entre Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Este estudio es de tipo descriptivo correlacional, no experimental, transversal, se tomó de población conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiclayo y tuvo una muestra de 20 trabajadores. Los Instrumentos utilizados para el presente trabajo de Investigación fueron dos; el cuestionario de gestión administrativa, y el cuestionario de liderazgo asertivo. Se realizará después de recoger los cuestionarios con la asistencia del programa estadístico IBM SPSS, se buscó conocer dos factores importantes que se deben tener en cuenta en toda institución pública para mejorar se calidad de servicio como es el caso del Municipio de Chiclayo ya que esto permitirá conocer el nivel en el que se encuentran por un lado y por otro lado determinar si un factor influye sobre el otro factor. Como investigador me comprometo a preservar la autenticidad de los resultados, la confiabilidad de los datos facilitados por la institución pública, así como las apreciaciones, respuestas y la identidad de las personas que participaron en la investigación.

Palabras claves: Asertivo, administrativa, gestión, liderazgo.

Abstract

The present research work Administrative management and assertive leadership in the Provincial Municipality of Chiclayo, aims to determine the relationship between administrative management and assertive leadership in the Provincial Municipality of Chiclayo. This study is of a descriptive correlational, non-experimental, cross-sectional type, it was taken from a population made up of all the workers of the District Municipality of Chiclayo and had a sample of 20 workers. The Instruments used for the present research work were two; the Administrative Management Questionnaire, and the Assertive Leadership Questionnaire. It will be carried out after collecting the questionnaires with the assistance of the IBM SPSS statistical program, it was sought to know two important factors that should be taken into account in every public institution to improve the quality of service as is the case of the Municipality of Chiclayo since this will allow know the level at which they are on the one hand and on the other hand determine if one factor influences the other factor. As a researcher I am committed to preserving the authenticity of the results, the reliability of the data provided by the public institution, as well as the opinions, responses and identity of the people who participated in the research.

Keywords: Assertive, administrative, management, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global al referirnos a la gestión administrativa es necesario hablar de la importancia de puntualizar los lineamientos estratégicos en una organización o empresa, estos dan la correcta orientación y dirección en las actividades o labores a desempeñar. El éxito de una gestión administrativa se traduce en la planificación, organización y acción oportuna y eficaz usando la razón antes que la intuición, tener los objetivos claros Rojas y Niebles (2020) además, las planificación de las actividades deben estar siempre encaminadas hacia el futuro y al cumplimiento de las metas, como misión por otro lado Ramírez et al. (2017) nos habla de la eficacia y la eficiencia en una gestión administrativa, como lo mencionan Carrión y Velázquez (2016) va de la mano con el trabajo colaborativo, comunicación y la toma de decisiones, para que esto progrese es preciso una concordancia constante de toma de medidas que garanticen el buen uso de los recursos De la Garza et al. (2018) y las técnicas de gestión deben ser eficientes para que una empresa tenga un desarrollo sostenible para el éxito de un negocio del mismo modo Gago et al. (2019) afirma que la evolución de la gestión administrativa viene desde tiempos remotos Bíblicos con la finalidad de mejorar la productividad de los países de esos tiempos Quintana (2020) en la edad media se dio paso a la descentralización del gobierno y algunas instituciones como la iglesia católica se consolidaron. Los principios que tiene la contabilidad de hoy en día y el sistema de transacciones surgieron en Austria, Italia y Prusia con la corriente administrativa llamada Cameralista, siendo los pioneros de la administración pública Cabezas (2016) también señala que con el inicio de la revolución industrial se desarrollaron nuevos conceptos y principios administrativos y es en el siglo XX que surgen nuevas teorías y procedimientos destacándose Frederick W. Taylor como padre de la administración científica Savino Khorasani y Almasifard (2017); A esto agregamos que Ionesco (2016) después Henry Fayol, era considerado padre de la administración moderna debido a su gran aporte, toda institución pública busca alcanzar un objetivo basadas en el esfuerzo y coordinación administrativa como lo señalan Cañizares et al. (2016) el liderazgo, la ética, responsabilidad, compromiso, competitividad y transparencia son evidencias de toda cultura organizacional en la administración pública por otro lado Lozano y Tamayo (2016) nos refieren que en el Perú para combatir la corrupción es que se formula el Plan Nacional de lucha

contra la corrupción con la implementación de políticas nacionales para que se modernice la gestión pública así mismo Ortiz (2019) dice que en todo este proceso de modernización el sistema educativo es la prioridad del mismo modo Clarke y Hill (2015) afirman también que, durante los últimos 20 años, el liderazgo ha sido un tema del cual se ha hablado mucho. En este contexto, se busca que las entidades no requieren de gerentes sino de líderes, Buitrago (2015) da la idea de capacitarse para dejar de lado las jerarquías donde se concentra el poder y el conocimiento total que ha ido fortaleciéndose. Las organizaciones apuestan por el talento humano, por sus habilidades para potenciar los productos y servicios que brindan, lograrlo exige explotar su capacidad como líderes Buitrago y Portillo (2014) nos dice que debemos tener en cuenta también en las instituciones a la eficiencia y la eficacia como insumos para demostrar liderazgo efectivo, sin embargo estas cualidades no son suficientes para acercarnos al término “asertividad”, son Fisher y Goleman quienes se acercan a ese concepto al hablar de inteligencia emocional, finalmente, el comportamiento asertivo desde el enfoque cognitivo consiste en manifestar lo que se cree, se siente y se desea de la forma más honesta, directa y sincera, respetando los derechos de los demás Montoya y Mora (2020) ellos al concepto de liderazgo agregan el término asertividad que son cualidades que comúnmente deben desarrollarse en forma paralela, aunque la asertividad no siempre es innata, pero si es decisiva para lograr el éxito en una organización. Todo líder y por consiguiente las organizaciones deben desarrollar habilidades y destrezas específicas, entre ellas el asertividad y la comunicación clara y directa. A nivel de la Municipalidad Distrital de Chiclayo se puede notar facto perceptiblemente que los procesos de gestión no tienen un alineamiento a los servicios que brindan. No existe procesos apropiados referidos a las funciones gestuarias, esto se evidencia en la forma de liderazgo asertivo de la comuna chiclayana brinda a los colaboradores y administrados de la ciudad de Chiclayo de aquí, luego de revisar las dificultades emerge como necesidad desarrollar una investigación con el propósito de determinar la asociación que existe entre gestión administrativa y liderazgo asertivo en el municipio de Chiclayo, por lo que se busca conocer estos dos factores importantes en primer lugar y por otro lado determinar si un factor influye sobre el otro factor. Por tanto, el problema de investigación queda formulado de la siguiente manera ¿Cómo se relaciona la Gestión administrativa y liderazgo

asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo? El Objetivo General es determinar la relación entre Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Como objetivos específicos tenemos: Determinar el nivel de gestión administrativa que aplica la Municipalidad provincial de Chiclayo; Determinar el nivel de liderazgo asertivo que se prestan en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo y Establecer el índice de correlación entre las variables de gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. La justificación del trabajo se da en los siguientes aspectos: Teórica debido a que el presente estudio se sustenta en las teorías de Gestión Administrativa de los autores Hellriegel, Jackson y Slocum (2002) y en las teorías de Liderazgo Asertivo de Cornejo (2006), que servirán para operacionalizar las variables y diseñar los instrumentos que evaluarán las variables en una realidad específica que es la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Desde el punto de vista social tiene relevancia debida que determina la influencia positiva o negativa de estas dos variables en las actividades y funciones laborales de los actores colaboradores como administrados de la comuna de Chiclayo. Práctica: Los resultados de la Investigación ayudarán a tomar medidas a corto, mediano y largo que se establecerán en los mecanismos de la Planificación Estratégica del municipio mencionado. Económica, porque el conocimiento de los problemas existentes en la Municipalidad en dos variables como son: gestión administrativa y liderazgo asertivo que facilitará la reflexión y ayudará a resolver dificultades a corto plazo en pro del correcto y adecuado manejo de los ingresos a las arcas de la institución en estudio. Y por último arribamos a la siguiente Hipótesis: Existe relación directa y significativa entre Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. A manera de aporte se considera de vital importancia el trabajo presentado para la mejora de la optimización de las interrelaciones de los colaboradores municipales, desarrollando mejoras en el tiempo, lo que tendrán que planificar estratégicamente la ayuda y el desarrollo de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Desde hace muchos años la gestión administrativa ha sido y será siempre un arma para elevar o disminuir la rentabilidad, así mismo todo el personal de una empresa debe adaptarse o adecuarse a las destrezas y modelos si en realidad desean ser exitosos y líderes asegurando un empleo competentemente; Todo ello se debe realizar en las entidades públicas, como se hizo referencia en el trabajo desarrollado.

Como precedente del estudio en términos internacionales tenemos a Ángeles (2005) nos recalcan que los profesionales necesariamente deben crear estrategias que los haga competentes en todo su ámbito borrando prototipos y desconfianza por otro lado también Machuca (2005) nos afirma que son las alcaldías las que dependen del estado es decir están a expensas de ello así también Petrasso (2012) manifiesta y afirma que el personal en general de gestión presenta gran necesidad compañía para mejorar cambios de innovación y mejora de la calidad de gestión, el desempeño del personal de gestión es bueno en virtud de las funciones inherentes, los directivos en la mayor parte desarrollan liderazgo y son cumplidos en la permanencia dentro de las instituciones, reflejando así compromiso y responsabilidad del mismo modo Moreno (2014) la falta de políticas públicas transparentes y la incorrecta gestión del personal en el municipio llevan a plantear un tipo de gestión erróneo y de otra perspectiva también Castillo (2015) en la investigación titulada: “Nivel de Gestión Administrativa en los empleados de las empresas petroleras”, Buscó la determinación del nivel el grado de gestión administrativa en los coadyutores de las entidades petroleras. La investigación fue básica con diseño no experimental. Trabajó con la deducción como método de investigación. La población estuvo compuesta por 540 trabajadores y la muestra fue de 225. El muestreo se desarrolló con la técnica aleatoria simple. El instrumento que utilizó fue el cuestionario con criterio Likert el cual se validó por confiabilidad con un índice de 0.859 y validado por juicio de expertos. En las conclusiones indica que el 53,4% alcanzó el nivel alto, el 40,7% logro el nivel medio mientras que el 5,9% se ubicó en el nivel bajo. Otro estudio es el de Cerdas y García (2017) que relacionada el análisis de gestión administrativa en instituciones educativas de Costa rica donde se observó al personal directivo y docente, se buscó reconocer el conocimiento del personal directivo y docente dentro de la

gestión. La metodología manejada perteneció a un enfoque mixto cuantitativo con diseño no experimental transversal. La muestra fue de 192 colaboradores a quienes se les aplicó el instrumento validado y con confiabilidad; así como entrevistas a los directivos de las entidades públicas llegando a concluir que es necesaria la comprensión entre directivos docentes porque en la comprensión está la garantía para que una administración funcione. De igual modo, Monárrez y Jaik (2016) quienes presentaron una investigación que tiene por título: Clima, Escolar y su relación con el Liderazgo Directivo en Nivel Básico. La investigación tuvo como intención desarrollar un análisis de los estilos de liderazgo y clima escolar en una escuela de Durango México. Este es un trabajo de tipo cuantitativo, haciendo uso de una muestra de 344 docentes y se aplicó como instrumento un cuestionario. Al finalizar esta investigación se concluyó que los directivos fomentan el clima adecuado entre sus colaboradores a través de la empatía y asertividad en la comunidad formadora. Asimismo, Flores (2016) en la investigación "Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa," presentada en una universidad ecuatoriana, tuvo como objetivo la determinación de incidencias de la variable clima de la organización en los procesos de gestión administrativa. La investigación perteneció al enfoque cuantitativa en su nivel descriptivo bibliográfico. El instrumento para el recojo de la información fue la encuesta. Como muestra se tomó a 10 trabajadores de apoyo, 12 administrativos, 56 maestros y 4 directores. Los resultados indican que las dos variables se asocian y tienen un comportamiento complementario. En la investigación como antecedentes a nivel nacional, León (2018) realizó un trabajo de investigación denominada "Gestión Administrativa y Liderazgo Asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales", que tuvo como propósito valorar la influencia de los procesos de gestión en el liderazgo asertivo en la entidad pública aludida. Para este fin desarrolló una investigación cuantitativa no experimental de tipo descriptiva de alcance correlacional, teniendo como muestra 87 trabajadores de la comuna de Morales. Los instrumentos utilizados fueron guías de observación, cuestionarios y fichas textuales. El procesamiento de los datos y el análisis evidenció la existencia de una correlación en las dos variables con un índice de 0.600 situaciones que se confirma la hipótesis planteada. En las conclusiones acota que la gestión administrativa influye en el liderazgo asertivo en el municipio de Morales. Asimismo, Gallegos (2018) presentó una investigación

denominada “Liderazgo y gestión administrativa en la I.E. Mateo Pumacahua de la provincia de Canchis, Sicuani-2018 que tuvo como propósito la determinación de la asociación de liderazgo y los procesos de gestión. La investigación corresponde al enfoque cuantitativo en su nivel descriptivo no experimental de alcance correlacional. La participación se dio con 74 docentes que constituyó la muestra seleccionada a través de un muestreo aleatorio simple, se empleó como instrumento un cuestionario para cada variable, que fueron confiables con un índice elevado de Alfa Cron Bach y validados por criterio de expertos. Este estudio científico concluye que existe una correlación directa y significativa en las dos variables pues las dos pueden actuar en una unidad de análisis. En la investigación también se pudo verificar de la presencia muy arraigada de los liderazgos autocrático, llegando así Laissez Faire, de igual modo refiriendo que existe muy poca participación del liderazgo en la gestión de la entidad, cayendo a veces en el desorden administrativo en los procesos de gestión. De igual modo, que Montoya (2019) en su trabajo científico desarrollado y titulada La Gestión Administrativa respecto al Liderazgo Directivo en una Unidad Educativa del Distrito 09D02 de Guayaquil Provincia del Guayas, la cual tuvo el propósito de la determinación de la existencia de la vinculación entre las dos variables. Para este fin se planteó una investigación en el paradigma positivista cuantitativo en un nivel experiencial, correlacional buscando encontrar la vinculación, aceptación o rechazo de la hipótesis. La población estuvo lo conformó 75 participantes compuesta por hombres y mujeres. Para el recojo de la información se utilizó la encuesta con el instrumento dos cuestionarios, una para cada variable. Estos fueron validados por criterio de experto y sometidos a confiabilidad de Alfa de Cron Bach con un índice de 0.83. Los resultados dieron como evidencia la existencia de una vinculación directa y significativa aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Asimismo, Rodríguez y Laínez, (2019) realizaron una investigación denominada “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 año 2017”, la cual plantea como objetivo general la del conocimiento de la vinculación entre las dos variables. La investigación fue del paradigma positivista cuantitativo, con un diseño descriptivo de alcance correlacional para identificar la relación, con una muestra de 29 participantes, de esta manera examinándose la

relación entre las variables. La población a investigar está constituida por la totalidad de docentes, de los productos de las dos variables Liderazgo y gestión Administrativa, los resultados evidencian la existencia de una vinculación directa y positiva entre el Liderazgo y la gestión Administrativa. Para sugerir que los docentes tienen en la variable Liderazgo, tipos de estilo de liderazgo con mayor recurrencia, el democrático y participativo, cuando se desea desarrollar la gestión administrativa de forma conveniente y bien de una manera autoritaria, sino más bien concertada y asertiva por las metas planteadas por la unidad educativa así también Ocaña et al. (2020) con sus principales teorías sobre Gestión Administrativa sostiene que la gestión administrativa a las prácticas relacionadas con lo que se produce y se distribuye es el resultado de la producción de bienes y servicios de calidad, a través del trabajo de un grupo humano y de otros recursos, tomando en cuenta las funciones de planeamiento, organización, dirección y control, estas funciones son las bases de los principios procesuales de la administración de otro lado Mendoza, (2017) nos indica que una gestión administrativa es el producto de un conjunto de procesos direccionados a lograr y dar cumplimiento de metas o logros de objetivos a través de determinadas actividades o tareas dentro del mismo proceso tales como el planeamiento, la organización, dirección y control, este proceso se fundamenta en y está acorde al desarrollo de las tecnologías modernas ; mientras que Vásquez (2015) sustenta que el trabajo y el capital producen bienes o servicios direccionados a satisfacer las necesidades de un grupo social o de una comunidad por lo que según Gavilánez et al. (2018) dice que hay que tener en cuenta que el nivel de gestión de las empresas se determina a través de factores que pueden ser clasificados como internos, los cuales dependen de la organización y se clasifican en elementos principales como son innovación permanente, calidad total y eficiencia, mientras que los externos no dependen de ella por lo que Chiavenato (2006) afirma que las funciones de todo proceso administrativo deben estar basados en: planeación, organización, dirección y control, la planificación estratégica tiene como fin identificar los objetivos y los procesos que deben seguir para lograrlos, la planificación tiene muchos beneficios e incluye la identificación, la priorización y la exploración de oportunidades, para Terra y Passador (2017) así como las empresas que se involucran en la gestión y sus procesos estratégicos tienen mayor éxito que los que no tienen el beneficio de la planeación y la gestión

estratégicas para García y Valencia (2015) explican que la gestión administrativa se constituye en procesos orientados a direccionar una entidad para lograr los objetivos y propósitos lo que requiere que se pase por procesos que faciliten, que se determine estrategias para lograrlos y así lo afirman con sus estudios Al-Ali et al. (2017) que la organización como función de la gestión administrativa tiene como objetivo ejecutar los planes ya diseñados para el logro de los resultados, acciones como producir utilidades si es el caso de una empresa o lograr la satisfacción social, a este nivel la organización ofrece trabajo y destina a los miembros a ejecutarla por otro lado Arévalo, et ál. (2017) nos dice que la dirección de gestión tiene la finalidad de formular las estrategias y planes de acuerdo a las condiciones del mercado, además de orientar los planes empresariales, tomando en cuenta los riesgos y ventajas para la empresa de acontecimientos futuros en tanto Bustamante et al. (2017) asume un gran rol protagónico en el proceso de gestión administrativa, su rol es mayor que cualquier área operativa, el direccionamiento estratégico, compuesto por la visión y misión de la organización, estos se constituyen en un grupo de normas y valores que tienen la función de conducir la institución de igual forma Salas et al. (2016) en otras palabras, son las normas de vida de la organización, el soporte cultural que sustenta el ambiente y garantiza el cumplir con los objetivos, con oportunidades para cada uno de los que conforman la organización de éxito, según Chiavenato (2006) manifiesta que explicar es control, es referirnos de una función en los procesos de la administración, por ello indica que el control tiene la finalidad de explicar las metas proyectadas, se deben acomodar a los propósitos determinados. La base sustentadora de este proceso que se establece en el proceso administrativo es que se oriente al logro de los resultados esperados, continuando según Castañeda y Vásquez (2016) se plantea que las dimensiones de la gestión administrativa son la planeación, organización, dirección y control. La planeación tiene por propósito la definición y cumplimiento de objetivos que guiarán las acciones en sus diversos niveles. Este proceso tiende a proyectarse a un futuro deseado conjuntamente con los recursos y medios que exige para alcanzarlos. Tal es así que es una hoja de ruta para los procesos dentro de la entidad. Esta facilita la reducción de la incertidumbre y angustia hacia el futuro, centra la atención en los propósitos determinados, reducción de costos y esfuerzos, facilita el conocimiento para una eficiencia de la organización. La organización es

la disposición en el tiempo y en el espacio de los recursos, materiales y todo lo que exista en la entidad. Quien lleva a cabo es la estructura de la organización o actores que componen la entidad. Para que se desarrolle correctamente debe tener un clima adecuado para que se mejore los procesos y se cumplan las metas. Sus rasgos predictivos son propósitos para alcanzar metas, las áreas de mando, las acciones o actividades por áreas, procesos efectivos seriedad y certidumbre. La dirección es el ente ejecutivo dentro de la organización. Por medio de esta se busca comprender para que se contribuya con eficiencia y efectividad alcanzar los objetivos de la entidad. Adquiere relevancia cuando entran en juego tres importantes elementos: mando, poder y liderazgo. El control es la fase del proceso que busca que se asegure las distintas operaciones y tengan coincidencia con la fase de planificación, es un proceso que implica ser óptimo para que los resultados sean eficaces. Tiene en cuenta la observación del desempeño, la comprobación de los resultados, las potencialidades, las acciones correctivas y las responsabilidades de la entidad para Buitrago y Portillo (2014) el liderazgo asertivo es un proceso que demanda habilidad y destreza para desarrollarse y lograr metas planeadas, se suma la capacidad para tomar decisiones y la motivación permanente durante el proceso, también para Tocón (2014), cuando se habla de liderazgo estamos refiriéndonos a un individuo con capacidad influir, motiva, capacitar y lograr objetivos involucrando a los grupos de, todo basándose en procesos de gestión iniciando por la planificación. Esto implica involucrar a las demás personas de su entorno laboral para alcanzar los propósitos, en este sentido el proceso de planificación se considera la pieza fundamental que direcciona las metas de la organización alcanzado que los equipos trabajen Barzola et al. (2017), el asertividad implica tolerancia, seguridad en sí mismo, aceptar errores, proponer soluciones, no demostrar ira, paciencia, como lo indican Hernández et al., (2016) en toda relación de un sujeto con el objeto se fomenta la comprensión de cualquier situación del entorno donde la capacidad cognitiva y de aprendizaje surgen como fomentadores de crecimiento, situación que bloquea que un líder sea manipulado por actores del entorno en cualquier temática cual fuere el aspecto por lo que De Pafford y Schaefer (2017) nos dice que de este modo se constituye en uno de los factores básicos para conservar, aumentar la autoestima, valorar a los otros, mostrar respeto recíprocamente acentuando los consensos entre los miembros de

la organización para que salgan beneficiados, por tanto el nivel de aserción puede distribuirse en tres niveles según Chiavenato (2009). El nivel 1 corresponde a la actitud asertiva que es la capacidad de todo líder para asumir cambios expresando directamente sus pensamientos, sentimientos, emociones y necesidades sin pasar por encima de los demás Omura et al. (2017) el nivel 2 corresponde a la comunicación asertiva que implica comunicarse asertivamente es una habilidad que se desarrolla, para ello se requiere de tips para salvaguardar la interrelación. Estos pueden ser elogios, peticiones, expresión sin herir. Es importante mostrar interés de parte de cada miembro de una organización por el personal, el elogio al esfuerzo y resaltar los aspectos positivos de cada persona es reconfortante y por consiguiente Samfira (2020) dice que el nivel 3 es la intimidad que lo explica como la capacidad o habilidad para reconocer a las personas con las que se ha entablado una conversación anteriormente y mostrando un sentimiento de confianza y aceptación de primer momento. Por otro lado, también se considera a las habilidades de sinceramiento para conciliarnos con nuestro yo. Se alcanza la plenitud personal cuando se está en constante búsqueda de encontrar mejoras para desarrollarse como persona y como profesional.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se ubica en el método cuantitativo sustentado por Hernández y Fernández (2014) y se ubica en el nivel correlacional de acuerdo a los mismos autores.

El diseño de investigación es no experimental, transversal y descriptivo correlacional Hernández et al. (2014) quien define la investigación correlacional como un tipo de estudio que tiene la finalidad de cuantificar la relación existente entre variables.

3.2. Variables.

Entre las variables tenemos:

Variable dependiente: Gestión Administrativa que es una variable cualitativa ordinal. Son acciones que permiten a la empresa desarrollar toda actividad propia del ente a través del cumplimiento de las funciones del proceso administrativo.

Variable independiente: Liderazgo Asertivo, es una variable cualitativa ordinal, expresado en ideas y opiniones sobre muchas decisiones que corresponden a todos, son eficaces, participativos, analizan y escuchan seriamente las ideas de sus subordinados aceptando su participación.

Según el investigador Arteaga (2019) afirma que las variables se presentan de diversas maneras y adquieren un valor que puede determinar los resultados del estudio por lo que se pueden medir; la definición conceptual y experimental sus dimensiones e indicadores se presentan en la operacionalización y se detallan en los anexos de la presente investigación.

3.3. Población y muestra.

La población Según Hernández, et al. (2014), es el conjunto de personas, individuos u elementos en las que se define para ser un análisis, además presentan características comunes o similares que tienen interés en estudio y la muestra es el subconjunto de una población. El presente estudio corresponde a una población conformada por 370 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo y tuvo una muestra de 80 trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Según Hernández, et al. (2014), la técnica a utilizar es el cuestionario; que es la acción realizada por el investigador a través de un conjunto de preguntas respecto a las variables de estudio para recoger las opiniones de los que conforman la muestra de estudio. Los Instrumentos utilizados para el presente trabajo de Investigación fueron dos; el Cuestionario de gestión administrativa, y el cuestionario de liderazgo asertivo.

Validez. Los instrumentos serán validados a través del criterio de juicio de expertos en un número de tres conocedores del tema (ver anexos).

Confiabilidad. La confiabilidad del instrumento se realizará mediante el coeficiente de alfa de Cronbach a los cuestionarios en un total de 10 trabajadores de la misma municipalidad de Chiclayo.

3.5. Procedimientos.

Teniendo en cuenta la metodología del enfoque cuantitativo luego de establecer las teorías de las dos variables que son la gestión administrativa y el liderazgo asertivo se operacionalizaron las dos variables en sus dimensiones e indicadores para posteriormente construir los instrumentos que son los cuestionarios de la presente investigación, los mismo que luego de pasar por la validez y confiabilidad se aplicarán a la muestra de estudio para ser procesados mediante la estadística descriptiva.

3.6. Métodos de análisis de datos.

El análisis de datos se realizará después de recoger los cuestionarios con la asistencia del programa estadístico IBM SPSS, para ello se utilizará la estadística inferencial y descriptiva para medir las frecuencias de las dimensiones de las variables y comprobar la hipótesis. También se utilizará el office Excel para ayudar a la elaboración de las tablas y determinar los resultados de los cuestionarios. Para la elaboración de los baremos se realizarán con el criterio más conveniente para la presentación de las tablas y gráficos se harán según normas APA, posteriormente se interpretarán cada resultado, así como cada figura o gráfico, para una mejor lucidez de los resultados y de la correlación de las variables Hernández, et al. (2014) nos hace entender y conocer que la investigación debe ser transparente

sometida a juicio y objeción siendo viable para el explorador y así se podrá delimitar o tomar con eficacia a la población en estudio haciendo exacta la muestra

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se lleva a cabo tomando en consideración los valores éticos como la veracidad, libre participación y decisión; también la justicia que es dar a cada quien lo que le corresponde por derecho, de tal manera que no se podrá subestimar ni esconder los actuados y percepciones que se obtengan por cada variable de estudio sea esta favorable o desfavorable.

Así mismo Acebedo (2002) nos señala que existen códigos, declaraciones y normas establecidas en la sociedad mundial de investigadores para proteger a las personas sometidos a los procesos de indagación, por tanto, se guardará el anonimato de los trabajadores que colaboren voluntariamente en el recojo de la información del presente estudio.

De igual manera como investigador existe el compromiso ineludible a preservar la autenticidad de los resultados, la confiabilidad de los datos facilitados por la institución pública, así como las apreciaciones, respuestas y la identidad de las personas que participaron en la investigación.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo presentamos los resultados que se obtuvieron en la aplicación de los cuestionarios determinados para cada variable, los cuales fueron validados y tuvieron el grado de confiabilidad exigido; nuestros resultados los presentamos en tablas y gráficas de frecuencia estadística, los cuales presentamos por objetivo planteado en nuestra tesis, y que son los siguientes:

Determinar el nivel de gestión administrativa que aplica la Municipalidad provincial de Chiclayo:

Luego de tener un resumen de nuestra información que se obtuvo:

Respecto a la variable gestión administrativa, sirviéndonos para poder sistematizar y presentando lo siguiente:

Tabla 1

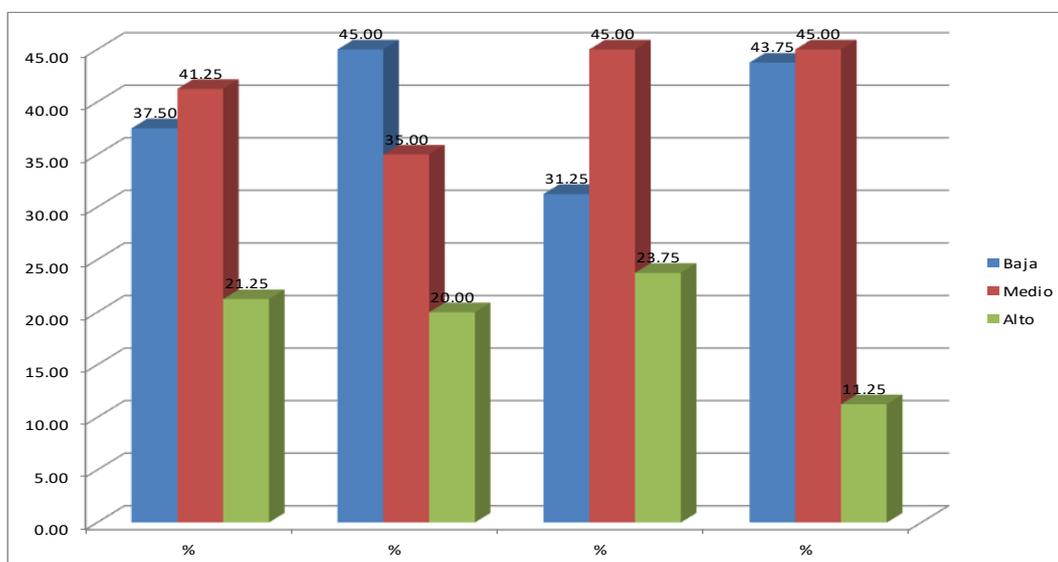
El nivel de gestión administrativa que aplica a los trabajadores

N	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	30	37.50	36	45.00	25	31.25	35	43.75
Medio	33	41.25	28	35.00	36	45.00	36	45.00
Alto	17	21.25	16	20.00	19	23.75	9	11.25
Total	80	100.00	80	100.00	80	100.00	80	100.00

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1

Percepción de la gestión administrativa en la Municipalidad de Chiclayo.



Fuente: Elaboración propia, basada en el instrumento referido a la variable gestión administrativa.

Nota: Las cantidades insertas en el grafico nos demuestran visiblemente que la escala con mayor aprobación es medio, fue este resultado de mucha ayuda para la realizar mi investigación.

En la tabla dos se observan diferentes tipos de aceptación respecto a las respuestas, por lo tanto, con mayor aceptación los trabajadores determinan que presentan un nivel medio en gestión administrativa con los que se determina que fue necesario la ejecución de mi investigación.

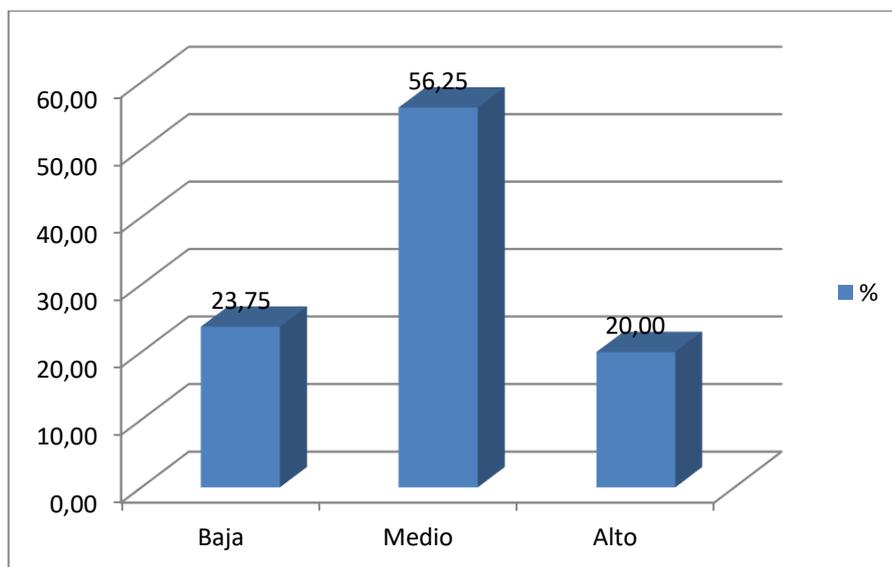
Tabla 2

Nivel de la variable Gestión administrativa		
Total	f	%
Baja	19	23.75
Medio	45	56.25
Alto	16	20.00
Total	80	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

Figura 2

Distribución porcentual de la variable Gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia.

Nota: Conforme observamos los productos obtenidos en la figura demuestran claramente la escala con más aprobación es media permitiendo dar validación a mi trabajo de investigación.

Respecto a determinar el **nivel de liderazgo asertivo** que se prestan en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo

Habiendo obtenido un resumen en la información de nuestro instrumento, respecto a la variable liderazgo asertivo en la tabla tres observamos diversos tipos de aceptación respecto a las interrogantes, donde los trabajadores determinan un nivel medio con respecto a la variable, la que nos ha servido para sistematizar y mostrarle la ejecución de mi investigación.

Tabla 3

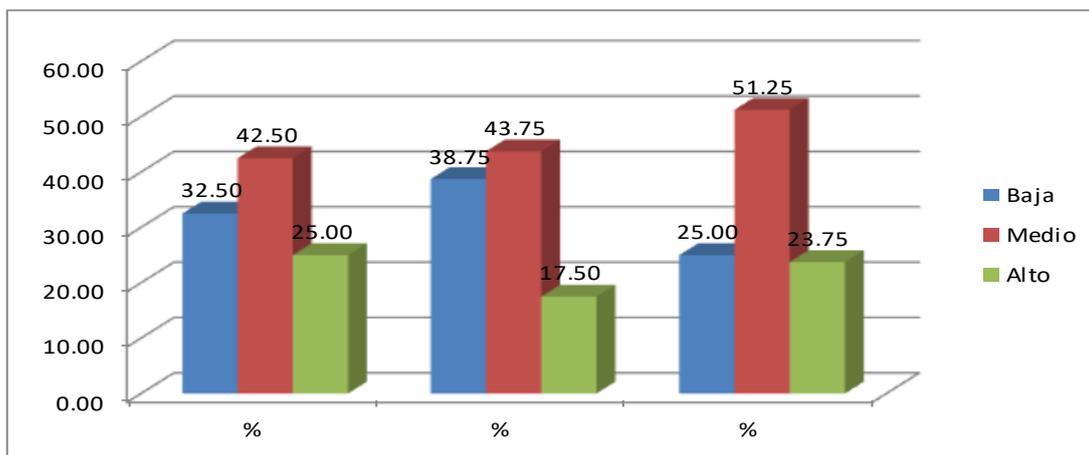
Dimensiones de la variable Liderazgo asertivo

Total	Actitud asertividad		Comunicación asertiva		Intimididad	
	F	%	f	%	F	%
Baja	26	32.50	31	38.75	20	25.00
Medio	34	42.50	35	43.75	41	51.25
Alto	20	25.00	14	17.50	19	23.75
Total	80	100.00	80	100.00	80	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

Figura 3

Secuencia de los resultados de liderazgo asertivo



Fuente: Elaboración propia.

Nota: Las cantidades que se presentan en el gráfico indican que la escala con mayor aprobación es media siendo estos productos los resultados que permiten garantizar mi investigación.

En la variable liderazgo asertivo en la tabla cuatro podemos observar diferentes respuestas a las interrogantes así mismo se evidencia mayor aceptación de parte de los encuestados con un nivel medio con respecto a liderazgo asertivo, la que nos ha servido para mostrarle la importancia y ejecución de mi investigación.

Tabla 4

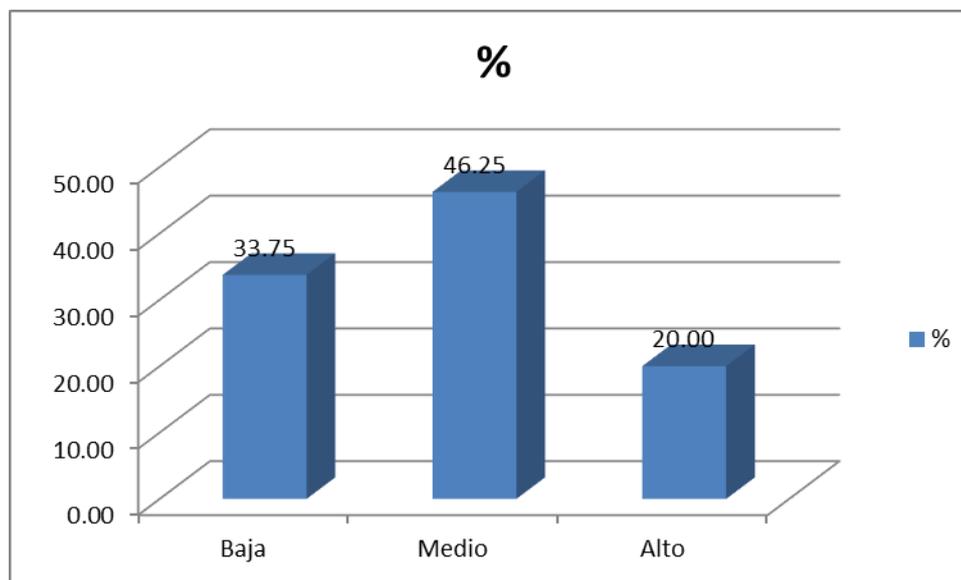
Nivel de la variable Liderazgo asertivo

Total	F	%
Baja	27	33.75
Medio	37	46.25
Alto	16	20.00
Total	80	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

Figura 4

Distribución porcentual de la variable Liderazgo Asertivo



Fuente: Elaboración propia.

Nota: Conforme observamos las cantidades que reflejan en la gráfica, nos demuestran visiblemente que la escala con mayor aprobación es media dicho efecto contribuyo a plasmar evidencias solidas en la realización de mi investigación.

Establecer el índice de correlación entre las variables de gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Contando con la información de nuestros instrumentos, respecto a la correlación de ambas variables, debemos manifestar lo siguiente:

Tabla 5

Correlación de las variables

		Gestión administrativa	Liderazgo asertivo
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,969**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Liderazgo asertivo	Correlación de Pearson	,969**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Tal y como observamos en la tabla, se encontró una relación estadística en la vinculación significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en Municipalidad Provincial de Chiclayo con un 0.969 y un sig. bilateral menor que 0,01; siendo una correlación positiva alta y significativa entre las variables de estudio gestión administrativa y liderazgo asertivo, con estos resultados se prueba la hipótesis de investigación del presente trabajo; confirmando la correlación que existe entre estas variables: si tienes una percepción aceptable sobre la gestión administrativa, es más probable que tengas una percepción favorable del liderazgo asertivo.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se tomaron estudios anteriormente ejecutados claro con situaciones diferentes pero que tienen mucha aceptación que sirve de base para afirmar que este estudio es positivo y se puede verificar y afirmar lo siguiente: Podemos afirmar que de acuerdo al objetivo determinar la relación entre Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo , se puede demostrar que estos resultados obtenidos de la mayoría de trabajadores tiene un nivel medio de aceptación que hace evidente que no existe dirección planeamiento y una organización definida para cumplir objetivos, podemos comparar con algunos antecedentes de investigación que presentan resultados similares con diferentes investigaciones de otros rubros pero contextualmente son de gestión pública y se interesan en estudiar la variable Gestión Administrativa Ocaña et al. (2020) con sus teorías principales sobre Gestión Administrativa tenemos que se considera gestión administrativa a las prácticas relacionadas con lo que se produce y se distribuye en bienes y servicios, a través del trabajo de un grupo humano y de otros recursos, tomando en cuenta las funciones de planeamiento, organización, dirección y control, estas funciones son las bases de los principios procesuales de la administración por tanto Mendoza, (2017) manifiesta que una gestión se constituye en procesos o conjunto de acciones que se orientan al cumplimiento de metas o logros de objetivos a través de determinadas actividades o tareas dentro del mismo proceso tales como el planeamiento, la organización, dirección y control, este proceso sigue acorde al desarrollo de las tecnologías; la gestión administrativa depende del grado de liderazgo de todo su personal en conjunto, la coordinación, capacitación, tiene mucha importancia social y económica que va a repercutir en la economía y desarrollo de un país por lo que es de vital importancia trabajar en equipo si se quiere cumplir con los objetivos y metas trazadas por ello es de vital importancia apoyar institucionalmente al personal de toda institución, todo ello se lograra con una adecuada gestión pública.

De acuerdo al objetivo determinar el nivel de gestión administrativa que aplica la Municipalidad provincial de Chiclayo, se deduce que a través de los resultados existe un nivel de gestión administrativo medio por falta de planificación, dirección y estrategias poniendo este en dificultades sociales y económicas a la institución y

siendo mi resultado parecido en su contenido con estudios anteriores donde hacen referencia Chiavenato (2006) afirma que las funciones de todo proceso administrativo deben estar basados en: planeación, organización, dirección y control, la planificación estratégica tiene como fin identificar los objetivos y los procesos que deben seguir para lograrlos, la planificación tiene muchos beneficios e incluye la identificación, la priorización y la exploración de oportunidades .La metodología utilizada correspondió a un enfoque mixto cuantitativo con diseño no experimental transversal. La muestra fue de 192 participantes a quienes se les aplicó el instrumento validado y con confiabilidad; así como entrevistas a los directivos de las entidades públicas llegando a concluir que es necesaria la comprensión entre directivos docentes porque en la comprensión está la garantía para que una administración funcione así mismo Arévalo, et ál. (2017) nos dice que la dirección de gestión tiene como fin formular las estrategias y planes de acuerdo a las condiciones del mercado, además de orientar los planes empresariales, tomando en cuenta los riesgos y ventajas para la empresa de acontecimientos futuros la investigación tuvo como propósito desarrollar un análisis de los estilos de liderazgo; una excelente gestión administrativa nos llevara por el camino del éxito ya que este es primordial y nos podemos dar cuenta que la institución como otras no hace nada por dar solución a muchas ataduras para erradicar dicho problema siendo este un problema de gran importancia de gestión pública lo que proponemos realizar capacitaciones de acuerdo a las actividades que se desarrollan, ya que un trabajador capacitado no solamente tendrá realización personal sino sacara adelante la institución a la cual pertenece obteniendo un gran aporte económico del país, según el objetivo determinar el nivel de liderazgo asertivo que se prestan en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo se pudo observar a través de los resultados que los trabajadores se encuentran en la categoría medio del nivel de la variable liderazgo asertivo, lo cual determina que no hay trabajo en equipo hay falencia en la permanecía, no existe planeamiento ni una buena organización institucional para lograr metas planteadas, no se refleja una buena comunicación jerárquica ; todo lo investigado se asemeja a otros estudios realizados como el estudio de Petrasso (2012) manifiesta y afirma que el personal en general de gestión presenta gran necesidad compañía para mejorar cambios de innovación y mejora de la calidad de gestión, el desempeño del personal de gestión

es bueno en virtud de las funciones inherentes, los directivos en la mayor parte desarrollan liderazgo y son cumplidos en la permanencia dentro de las instituciones, reflejando así compromiso y responsabilidad del mismo modo Castañeda y Vásquez (2016) plantea que las dimensiones de la gestión administrativa son la planeación, organización, dirección y control. La planeación tiene por propósito la definición y cumplimiento de objetivos que guiarán las acciones en sus diversos niveles. Para que funcione debe tener un clima adecuado para que se mejore los procesos y se cumplan las metas. Sus rasgos predictivos son propósitos para alcanzar metas, las áreas de mando, las acciones o actividades por áreas, procesos efectivos seriedad y certidumbre. La dirección es el ente ejecutivo dentro de la organización. Cabe recalcar que una institución sin personal capacitado no es competitivo menos liderara para bien del desarrollo institucional, este personal debe estar involucrado en la gestión de la institución, conocer objetivos, metas estrategias de trabajo de allí la importancia del trabajo en equipo es importante también brindar y facilitar que un trabajador actualice sus conocimientos periódicamente siendo este un requisito indispensable en la permanencia de acuerdo a su trabajo encargado y este debe estar o debe ser dirigido de acuerdo a su perfil de estudio y competencias con ello contribuiremos a mejorar la gestión pública y evitar riesgos económicos del país.

De acuerdo al objetivo establecer el índice de correlación entre las variables de gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. A través de los resultados encontramos la correlación de Pearson entre las variables con un 0.969; siendo una correlación positiva baja entre las variables de estudio gestión administrativa y liderazgo asertivo, los mismos que prueban la hipótesis de la presente investigación. Estos resultados los podemos comparar con algunos antecedentes de investigación observados que estudiaron la relación entre las variables Gestión Administrativa y Liderazgo y que tuvieron resultados similares a la presente investigación como la de León (2018) quien realizó un trabajo de investigación denominada “Gestión Administrativa y Liderazgo Asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales”, que tuvo como propósito valorar la influencia de los procesos de gestión en el liderazgo asertivo en la entidad pública aludida. Para este fin desarrolló una investigación cuantitativa no experimental de tipo descriptiva de alcance correlacional, teniendo como muestra 87 trabajadores de la

comuna de Morales. Los instrumentos aplicados fueron guías de observación, cuestionarios y fichas textuales. El procesamiento de los datos y el análisis evidenció la existencia de una correlación en las dos variables con un índice de 0.600 situación que se confirma la hipótesis planteada. En las conclusiones acota que la gestión administrativa influye en el liderazgo asertivo en el municipio de Morales en otra investigación según Gallegos (2018) presentó una investigación denominada "Liderazgo y gestión administrativa en la I.E. Mateo Pumacahua de la provincia de Canchis, Sicuani-2018 que tuvo como propósito la determinación de la asociación de liderazgo y los procesos de gestión. La investigación corresponde al enfoque cuantitativo en su nivel descriptivo no experimental de alcance correlacional, la no existencia de liderazgo en una institución es una gestión con vías al fracaso y devastación económica, todo personal debe y tiene derecho hacer escuchado en sus opiniones y a dar su punto de vista y sobre todo debe ser capacitado, actualizado periódicamente para poder enfrentar los retos y cumplir metas y objetivos llevando al éxito a la institución como parte de un aporte social y económico del país haciendo evidente una mejora en la gestión pública.

Con respecto a la prueba de hipótesis general, se guarda relación con el objetivo general que es: determinar la relación entre Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo; dando como resultado lo siguiente:

Se encontró una relación estadística significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en Municipalidad Provincial de Chiclayo con un resultado de 0.969 y un sig. bilateral menor que 0,01; siendo una correlación positiva alta y significativa entre las variables de estudio gestión administrativa y liderazgo asertivo, con estos resultados se prueba la hipótesis de investigación del presente trabajo; confirmando la correlación que existe entre estas variables aceptando la hipótesis alterna (H1).

H1 = Se halla relación significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en Municipalidad Provincial de Chiclayo.

H0 = No hay relación significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en Municipalidad Provincial de Chiclayo.

En cuanto a los objetivos específicos, no se determina una hipótesis ya que es el caso de solo determinar el nivel de gestión administrativa que aplica la Municipalidad provincial de Chiclayo; así como determinar el nivel de liderazgo asertivo que se prestan en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Siendo en este caso los objetivos específicos descriptivos. La cual se detalla de la siguiente manera:

Con respecto a la gestión administrativa, en la tabla N° 2 se observan diferentes tipos de aceptación respecto a las respuestas, por lo tanto, con mayor aceptación los trabajadores determinan que presentan un nivel medio en gestión administrativa con los que se determina que fue necesario la ejecución de mi investigación.

En la variable liderazgo asertivo en la tabla N° 4 podemos observar diferentes respuestas a las interrogantes así mismo se evidencia mayor aceptación de parte de los encuestados con un nivel medio con respecto a liderazgo asertivo, la que nos ha servido para mostrarle la importancia y ejecución de mi investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. En la investigación se deduce a través de los resultados que existe un nivel de gestión administrativo con falencias por falta de planificación, dirección y estrategias no llegando a cumplir con los objetivos planificados
2. También se concluye afirmando que no existe liderazgo asertivo ya que los trabajadores lo manifiestan en la mayor parte de sus respuestas a las interrogantes y esto producto de desconocimiento, descoordinación de tareas y funciones por no presenciar liderazgo de los superiores.
3. Se puede concluir aceptando que existe una estrecha relación entre la gestión administrativa y liderazgo asertivo municipal provincial de Chiclayo observando a través de los resultados que no existe dirección planeamiento y una organización definida para cumplir objetivos por una mala información y coordinación.
4. Se concluye también poniendo en manifiesto que existe una correlación positiva alta y significativa entre las variables de estudio, el cual indica que mientras mayor sea una gestión administrativa mayor será el liderazgo asertivo y mientras menor sea la gestión administrativa, menor será el liderazgo asertivo y que todo aquello ocurre por la falta de apoyo, descoordinación jerárquica en la institución de ningún tipo de reencuentros amistosos y coordinaciones para socializar, fortalecer y falencias.

VI. RECOMENDACIONES

1. La modernización del Estado peruano es indetenible y con ella hemos empezado a evaluar nuestra Administración Pública con el fin de incorporar prácticas que garanticen una gestión pública más efectiva. En este sentido, las herramientas de gestión de la calidad resultan muy útiles para identificar las prácticas que harán que la gestión pública peruana camine hacia la excelencia.
2. El liderazgo asertivo es una de las piedras angulares de los modelos de excelencia. Dirigir una organización sin perder de vista la misión, los valores y los objetivos, permite incrementar el rendimiento de los equipos, motivar a las personas y convertirse en un modelo a seguir.
3. Dentro de la gestión pública el líder funciona como engranaje de las relaciones entre los empleados, pero también con otras instituciones, autoridades y ciudadanos. Fomentar un liderazgo asertivo saludable es una de las mejores prácticas que podemos llevar adelante en el sector público.
4. También se puede considerar para una mejor gestión pública otras prácticas efectivas como: hacer uso de estrategias, gestionar efectivamente los recursos humanos, gestión para resultados y mejorar los procesos.
5. Se recomienda que la gerencia de la institución planifique y coordine reuniones de trabajos e informar periódicamente a todo el personal de la Municipalidad en la visión, misión, valores, objetivos institucionales y metas estratégicas.
6. Mejorar y dar a conocer al personal la estructura organizacional, de ser posible rediseñar la estructura organizacional y así alcanzar los objetivos planificados
7. Hacer capacitaciones periódicas según perfiles creando líderes competentes, así como también involucrarlos haciendo un seguimiento constante uno del otro para mejorar el cumplimiento y retroalimentación del PEI, POI, TUPA y ellos también deban conocer sus funciones según el MOF y ROF.
8. Mejorar el involucramiento e interacción entre jefes y subordinados procurando establecer un liderazgo asertivo entre sus miembros, el mismo que podrían organizar actividades sociales o reuniones que permitan conocer mejor sus fortalezas y debilidades de cada trabajador.

REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos Éticos en la Investigación Científica. *Ciencia y Enfermería*, 8(1): 15-18, 2002. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>.
- 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>
- 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*. doi: <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2017-1117>
- Álvarez, E. y Bernal, C. (2017). Open Innovation Model: Focus on Human Potential, *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 28(1), 65-76 doi: <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000100007>
- 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. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000100017>.
- 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. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43115>

- 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). Perú. Universidad Cesar Vallejo. Dirección: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30655/leon_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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. FACE: Revista de la Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales. Dirección: http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/FACE/articloe/view/3436
- Buitrago, R. (2015). El liderazgo gerencial femenino, una propuesta a la industria farmacéutica. Revista Dialnet. 12(2). Pp. 212-225. Venezuela. CIGAG. Dirección: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6430953>
- Bustamante, E., Zúñiga, A. y Toro, I. (2017) Design of a strategic management plan for the fishery sector, Revista Espacio, 38(21), 18. Repositorio UDEM. Dirección: <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/4301>
- Cabezas, N., & Mayorga, D. (2016). La génesis del derecho administrativo: fenómeno y derecho de la administración romana. Rev. Digital de Derecho Admin., 16, 299. Colombia. Dialnet. Dirección: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5759474>
- Calva (2014). Satisfacción de usuarios: la investigación sobre las necesidades de información. (3a edición). México: Editorial UAM. Dirección:

http://ru.iibi.unam.mx/jspui/bitstream/IIBI_UNAM/CL796/1/satisfaccion_usuarios_juan_jose_calva_gonzalez.pdf

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. [Urquizo_RW.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)

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](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–Sicuani, 2018. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo – Perú.
- García, E. y Valencia, M. (2015), *Planeación estratégica*, (2a ed.). México, ed. Trillas.
- Gavilánez, 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.

- Hernández, 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.
- Hernández. Fernández, C y Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5aed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Ionescu, 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>
- 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:

- 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>
- 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>
- Salas, K., Acosta, C., Sandoval, L., Pacheco, G. y Mercado, M. (2016). Strategic analysis of cluster of logistics services, *Revista Espacios*, <https://goo.gl/DFgBLc>, 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 cuales quiera de las 5 opciones. De antemano se le agradece la disipación 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	4
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Planeación	0	1	2	3	4
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					
Organización					
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					
Dirección					
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					
Control					
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					

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	4
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

	Detalles	0	1	2	3	4
1	Las acciones que ejecuta el jefe están implicadas en los equipos de trabajo					
2	Los trabajadores reciben reconocimiento a su labor por parte del jefe inmediato					
3	Se percibe la presión en el trabajo al ejecutar las tareas encomendadas en su puesto					
4	Se brinda información necesaria sobre las decisiones que se toman en los niveles más altos					
	Comunicación asertiva					
5	Percibe con claridad mis debilidades y fortalezas cuando tengo comunicación con mis jefes					
6	Puedo percibir la empatía y compromiso cuando trabajamos en equipo					
7	Las tareas son guiadas por indicadores de honestidad informadas en la institución					
8	Existe consensos de experiencias que se trabajan para mejorar los aprendizajes de los trabajadores					
9	Las tareas que ejecuta, se mejoran con la participación de los demás					
10	Percibe que los trabajadores que lo rodean son puntuales en entidad					
11	Percibe que los trabajadores que lo rodean son idóneos al puesto					
12	Se percibe trato igualitario entre los trabajadores					
13	Percibe que prevalece la verdad entre los trabajadores cuando se relacionan					X

Anexo 03 Operacionalización de variables

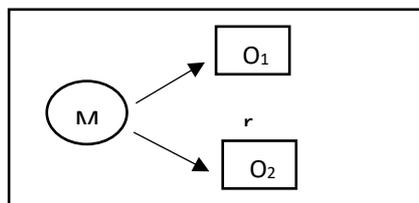
Variabes	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
V1 Gestión Administrativa	Corresponde a un conjunto de acciones que facilitan el desarrollo de la empresa en todas sus actividades de la entidad y los procesos y funciones administrativas (Hellriegel, 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"> - Propósitos determinados - Diseños de plan específicos - Metas - Logros. - Funciones - Personal encargado - Estructura organizativa - Metodología de dirección - Líneas de mando - Motivación - Observación del desempeño - Comprobación de resultados - Potencialidad - Acciones correctivas - Responsabilidades. 	1, 8 ,12 17, 5 ,2	Ordinal: Bajo Regular Alto
V2 Liderazgo Asertivo	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 rato horizontal (Cornejo, 2009).	Conjunto de ítems que miden la variable en las dimensiones:	Actitud asertiva Comunicación asertiva Intimidad	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidades - Potencialidad - Convicción - Emociones - Relaciones interpersonales - Confianza - Experiencia 		Ordinal: Bajo Regular Alto

N=1
Cn=2

Anexo 04 *Diseño de Investigación*

Figura 01

Diseño de Investigación



Dónde:

- O₁ : Observación de la variable 1
- O₂ : Observación de la variable 2
- r : Coeficiente de correlación.

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 10 de noviembre de 2020

Señor
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de doctor en Gestión Pública y gobernabilidad.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Luna Victoria Menacho Victor Eliseo Jenner

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario Gestión administrativa y liderazgo asertivo

2. Autor original:

Br. Luna Victoria Menacho Víctor Eliseo Jenner

3. Objetivo:

Recoger información y determinar la relación entre Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

4. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones de la variable gestión administrativa y 14 ítems los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones de la variable gestión administrativa de liderazgo asertivo.

El instrumento será aplicado a una muestra de 20 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chiclayo.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento.

Cuestionario para evaluar su Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura.

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
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).	Planeación	Propósitos determinados Diseños de plan específicos Metas Logros.	Frecuencia está informado en torno a la misión y visión institucional Se alcanzan a lograr los objetivos que se plantean en el municipio Recibe información sobre los propósitos institucionales Se dan cumplimiento a la práctica de los valores en el municipio Las acciones se planean teniendo en cuenta la misión Los metas que se determinan facilita que se alcance los objetivos
	Organización	Funciones Personal encargado Estructura organizativa	El municipio se evidencia la existencia de una organización definida La estructura organizativa es adecuada para alcanzar los objetivos del municipio Tienes claridad en las funciones que le asiste como trabajador Cumple con eficacia la función del cargo en el área que le asiste en el municipio Ejecuta las actividades o tareas que le asignaron en el municipio
	Dirección	Metodología de dirección Líneas de mando Motivación	Se cumple con lo que establece el ROF Se está cumpliendo con lo establecido en el POI Se está cumpliendo con lo que se establece en el TUPA Se está cumpliendo con lo que se establece en el PEI Se está cumpliendo con lo que establece el MOF Se percibe que está bien definida las líneas de mando en las estructuras de la organización del área donde laboral
	Control	Observación del desempeño Comprobación del resultado Potencialidad Acciones correctivas Responsabilidades	Se determinan resultados que se obtienen de la función que se encomienda Se percibe el cumplimiento del desempeño laboral Existe acciones que tiendan a corregir las dificultades si fuera necesario
Liderazgo Asertivo 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 rato horizontal (Cornejo, 2009).	Actitud asertiva	Responsabilidades Potencialidad Convicción	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
	Comunicación asertiva	Emociones Relaciones interpersonales	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
	Intimidad	<i>Confianza</i> <i>Experiencia</i>	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

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para evaluar su Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo

Estimado trabajador:

El presente instrumento tiene como objetivo la recolección de datos para una investigación. Es anónima, por lo que le solicito y agradezco contestar todos los ítems con la mayor sencillez posible, cada pregunta está conformada por 5 alternativas, marca con X, el casillero conveniente, teniendo en cuenta los siguientes valores:

Casi nunca (N); Casi nunca (CN); Algunas veces (AV); Casi siempre (CS); Siempre (S)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
			N	CN	AV	CS	S
Planeación	Propósitos determinados Diseños de plan específicos Metas Logros.	Frecuencia está informado en torno a la misión y visión institucional					
		Se alcanzan a lograr los objetivos que se plantean en el municipio					
		Recibe información sobre los propósitos institucionales					
		Se dan cumplimiento a la práctica de los valores en el municipio					
		Las acciones se planean teniendo en cuenta la misión					
		Los metas que se determinan facilita que se alcance los objetivos					
Organización	Funciones Personal encargado Estructura organizativa	El municipio se evidencia la existencia de una organización definida					
		La estructura organizativa es adecuada para alcanzar los objetivos del municipio					
		Tienes claridad en las funciones que le asiste como trabajador					
		Cumple con eficacia la función del cargo en el área que le asiste en el municipio					
		Ejecuta las actividades o tareas que le asignaron en el municipio					
Dirección	Metodología de dirección Líneas de mando Motivación	Se cumple con lo que establece el ROF					
		Se está cumpliendo con lo establecido en el POI					
		Se está cumpliendo con lo que se establece en el TUPA					
		Se está cumpliendo con lo que se establece en el PEI					
		Se está cumpliendo con lo que establece el MOF					
		Se percibe que está bien definida las líneas de mando en las estructuras de la organización del área donde laboral					
Control	Observación del desempeño Comprobación del resultado, Potencialidad, Acciones correctivas Responsabilidades	Se determinan resultados que se obtienen de la función que se encomienda					
		Se percibe el cumplimiento del desempeño laboral					
		Existe acciones que tiendan a corregir las dificultades si fuera necesario					
Actitud asertiva	Responsabilidades Potencialidad Convicción	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					
Comunicación asertiva	Emociones Relaciones interpersonales	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					
Intimidación	Confianza experiencia	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					

Anexo 6: Matriz de Consistencia

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
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).	Planeación	Propósitos determinados Diseños de plan específicos Metas Logros	Frecuencia está informado en torno a la misión y visión institucional Se alcanzan a lograr los objetivos que se plantean en el municipio Recibe información sobre los propósitos institucionales Se dan cumplimiento a la práctica de los valores en el municipio Las acciones se planean teniendo en cuenta la misión Las metas que se determinan facilita que se alcance los objetivos	Bajo
		Organización	Funciones Personal encargado Estructura organizativa	El municipio se evidencia la existencia de una organización definida La estructura organizativa es adecuada para alcanzar los objetivos del municipio Tienes claridad en las funciones que le asiste como trabajador Cumple con eficacia la función del cargo en el área que le asiste en el municipio Ejecuta las actividades o tareas que le asignaron en el municipio	Regular
		Dirección	Metodología de dirección Líneas de mando Motivación	Se cumple con lo que establece el ROF Se está cumpliendo con lo establecido en el POI Se está cumpliendo con lo que se establece en el TUPA Se está cumpliendo con lo que se establece en el PEI Se está cumpliendo con lo que establece el MOF Se percibe que está bien definida las líneas de mando en las estructuras de la organización del área donde laboral	Alto
		Control	Observación del desempeño Comprobación de resultados Potencialidad	Se determinan resultados que se obtienen de la función que se encomienda Se percibe el cumplimiento del desempeño laboral Existe acciones que tiendan a corregir las dificultades si fuera necesario	
Liderazgo Asertivo	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 rato horizontal (Cornejo, 2009).	Actitud asertiva	Responsabilidades Potencialidad Convicción	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	Bajo
		Comunicación asertiva	Emociones Relaciones interpersonales	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	Regular
		Intimidad	Confianza Experiencia	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	Alto

ANEXO 7: INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO 1 Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo

+

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión administrativa	Planeación	Propósitos determinados Diseños de plan específicos Metas Logros	Frecuencia está informado en torno a la misión y visión institucional	x		x		x		x		
			Se alcanzan a lograr los objetivos que se plantean en el municipio	x		x		x		x		
			Recibe información sobre los propósitos institucionales	x		x		x		x		
			Se dan cumplimiento a la práctica de los valores en el municipio	x		x		x		x		
			Las acciones se planean teniendo en cuenta la misión	x		x		x		x		
			Los metas que se determinan facilita que se alcance los objetivos	x		x		x		x		
	Organización	Funciones Personal encargado Estructura organizativa	El municipio se evidencia la existencia de una organización definida	x		x		x		x		
			La estructura organizativa es adecuada para alcanzar los objetivos del municipio	x		x		x		x		
			Tienes claridad en las funciones que le asiste como trabajador	x		x		x		x		
			Cumple con eficacia la función del cargo en el área que le asiste en el municipio	x		x		x		x		
			Ejecuta las actividades o tareas que le asignaron en el municipio	x		x		x		x		
	Dirección	Metodología de dirección Líneas de mando Motivación	Se cumple con lo que establece el ROF	x		x		x		x		
			Se está cumpliendo con lo establecido en el POI	x		x		x		x		
			Se está cumpliendo con lo que se establece en el TUPA	x		x		x		x		

Liderazgo asertivo	Control		Se está cumpliendo con lo que se establece en el PEI	x		x		x		x		
			Se está cumpliendo con lo que establece el MOF	x		x		x		x		
			Se percibe que está bien definida las líneas de mando en las estructuras de la organización del área donde laboral	x		x		x		x		
	Control	Observación del desempeño	Se determinan resultados que se obtienen de la función que se encomienda	x		x		x		x		
		Comprobación del resultado	Se percibe el cumplimiento del desempeño laboral	x		x		x		x		
		Potencialidad	Existe acciones que tiendan a corregir las dificultades si fuera necesario	x		x		x		x		
	Liderazgo asertivo	Actitud asertiva	Responsabilidades Potencialidad Convicción	Las acciones que ejecuta el jefe están implicados en los equipos de trabajo	x		x		x		x	
				Los trabajadores reciben reconocimiento a su labor por parte del jefe inmediato	x		x		x		x	
				Se percibe la presión en el trabajo al ejecutar las tareas encomendadas en su puesto	x		x		x		x	
				Se brinda información necesaria sobre las decisiones que se toman en los niveles más altos	x		x		x		x	
		Comunicación asertiva	Emociones Relaciones interpersonales	Percibe con claridad mis debilidades y fortalezas cuando tengo comunicación con mis jefes	x		x		x		x	
				Puedo percibir la empatía y compromiso cuando trabajamos en equipo	x		x		x		x	
				Las tareas son guiadas por indicadores de honestidad informadas en la institución	x		x		x		x	
Existe consensos de experiencias que se trabajan para mejorar los aprendizajes de los trabajadores				x		x		x		x		
Las tareas que ejecuta, se mejoran con la participación de los demás				x		x		x		x		
Intimidad		Confianza Experiencia	Percibe que los trabajadores que lo rodean son puntuales en entidad	x		x		x		x		
	Percibe que los trabajadores que lo rodean son idóneos al puesto		x		x		x		x			
	Se percibe trato igualitario entre los trabajadores		x		x		x		x			
	Percibe que prevalece la verdad entre los trabajadores cuando se relacionan		x		x		x		x			

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir las variables

2. TESISISTA:

Br. Luna Victoria Menacho Victor Eliseo Jenner

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de Noviembre de 2020.

EXPERTO I

Apellidos y nombres del experto: Idrogo Pérez Jorge Luis

Grado académico: Doctor de Profesión Abogado

Documento de identidad: DNI N° 41570969


Firma
DNI N° 41570969

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO 2
 Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión administrativa	Planeación	Propósitos determinados Diseños de plan específicos Metas Logros	Frecuencia está informado en torno a la misión y visión institucional	x		x		x		x		
			Se alcanzan a lograr los objetivos que se plantean en el municipio	x		x		x		x		
			Recibe información sobre los propósitos institucionales	x		x		x		x		
			Se dan cumplimiento a la práctica de los valores en el municipio	x		x		x		x		
			Las acciones se planean teniendo en cuenta la misión	x		x		x		x		
			Los metas que se determinan facilita que se alcance los objetivos	x		x		x		x		
	Organización	Funciones Personal encargado Estructura organizativa	El municipio se evidencia la existencia de una organización definida	x		x		x		x		
			La estructura organizativa es adecuada para alcanzar los objetivos del municipio	x		x		x		x		
			Tienes claridad en las funciones que le asiste como trabajador	x		x		x		x		
			Cumple con eficacia la función del cargo en el área que le asiste en el municipio	x		x		x		x		
			Ejecuta las actividades o tareas que le asignaron en el municipio	x		x		x		x		
	Dirección	Metodología de dirección Líneas de mando Motivación	Se cumple con lo que establece el ROF	x		x		x		x		
			Se está cumpliendo con lo establecido en el POI	x		x		x		x		
			Se está cumpliendo con lo que se establece en el TUPA	x		x		x		x		

Liderazgo asertivo			Se está cumpliendo con lo que se establece en el PEI	x		x		x		x	
			Se está cumpliendo con lo que establece el MOF	x		x		x		x	
			Se percibe que está bien definida las líneas de mando en las estructuras de la organización del área donde laboral	x		x		x		x	
	Control	Observación del desempeño Comprobación del resultado Potencialidad	Se determinan resultados que se obtienen de la función que se encomienda	x		x		x		x	
			Se percibe el cumplimiento del desempeño laboral	x		x		x		x	
			Existe acciones que tiendan a corregir las dificultades si fuera necesario	x		x		x		x	
	Comunicación asertiva	Responsabilidades Potencialidad Convicción	Las acciones que ejecuta el jefe están implicados en los equipos de trabajo	x		x		x		x	
			Los trabajadores reciben reconocimiento a su labor por parte del jefe inmediato	x		x		x		x	
			Se percibe la presión en el trabajo al ejecutar las tareas encomendadas en su puesto	x		x		x		x	
			Se brinda información necesaria sobre las decisiones que se toman en los niveles más altos	x		x		x		x	
		Emociones Relaciones interpersonales	Percibe con claridad mis debilidades y fortalezas cuando tengo comunicación con mis jefes	x		x		x		x	
			Puedo percibir la empatía y compromiso cuando trabajamos en equipo	x		x		x		x	
			Las tareas son guiadas por indicadores de honestidad informadas en la institución	x		x		x		x	
			Existe consensos de experiencias que se trabajan para mejorar los aprendizajes de los trabajadores	x		x		x		x	
Las tareas que ejecuta, se mejoran con la participación de los demás			x		x		x		x		
Percibe que los trabajadores que lo rodean son puntuales en entidad			x		x		x		x		
Intimidad	Confianza Experiencia	Percibe que los trabajadores que lo rodean son idóneos al puesto	x		x		x		x		
		Se percibe trato igualitario entre los trabajadores	x		x		x		x		
		Percibe que prevalece la verdad entre los trabajadores cuando se relacionan	x		x		x		x		

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo

5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir las variables

6. TESISISTA:

Br. Luna Victoria Menacho Victor Eliseo Jenner

7. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

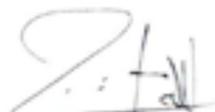
Chiclayo, 10 de Noviembre de 2020.

EXPERTO 2

Apellidos y nombres del experto: William Teófilo Castro Muñoz

Grado académico: Doctor con profesión Economista

Documento de identidad: DNI N° 17897199


William Teófilo Castro Muñoz
DNI N° 17897199

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO 3
 Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterios de evaluación								Observaciones		
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión administrativa	Planeación	Propósitos determinados Diseños de plan específicos Metas Logros	Frecuencia está informado en torno a la misión y visión institucional	x		x		x		x				
			Se alcanzan a lograr los objetivos que se plantean en el municipio	x		x		x		x				
			Recibe información sobre los propósitos institucionales	x		x		x		x				
			Se dan cumplimiento a la práctica de los valores en el municipio	x		x		x		x				
			Las acciones se planean teniendo en cuenta la misión	x		x		x		x				
			Los metas que se determinan facilita que se alcance los objetivos	x		x		x		x				
	Organización	Funciones Personal encargado Estructura organizativa	El municipio se evidencia la existencia de una organización definida	x		x		x		x				
			La estructura organizativa es adecuada para alcanzar los objetivos del municipio	x		x		x		x				
			Tienes claridad en las funciones que le asiste como trabajador	x		x		x		x				
			Cumple con eficacia la función del cargo en el área que le asiste en el municipio	x		x		x		x				
			Ejecuta las actividades o tareas que le asignaron en el municipio	x		x		x		x				
	Dirección	Metodología de dirección Líneas de mando Motivación	Se cumple con lo que establece el ROF	x		x		x		x				
			Se está cumpliendo con lo establecido en el POI	x		x		x		x				
			Se está cumpliendo con lo que se establece en el TUPA	x		x		x		x				
			Se está cumpliendo con lo que se establece en el PEI	x		x		x		x				
			Se está cumpliendo con lo que establece el MOF	x		x		x		x				

Liderazgo asertivo	Control		Se percibe que está bien definida las líneas de mando en las estructuras de la organización del área donde laboral	x		x		x		x	
		Observación del desempeño	Se determinan resultados que se obtienen de la función que se encomienda	x		x		x		x	
		Comprobación del resultado	Se percibe el cumplimiento del desempeño laboral	x		x		x		x	
		Potencialidad	Existe acciones que tiendan a corregir las dificultades si fuera necesario	x		x		x		x	
	Actitud asertiva	Responsabilidades Potencialidad Convicción	Las acciones que ejecuta el jefe están implicados en los equipos de trabajo	x		x		x		x	
			Los trabajadores reciben reconocimiento a su labor por parte del jefe inmediato	x		x		x		x	
			Se percibe la presión en el trabajo al ejecutar las tareas encomendadas en su puesto	x		x		x		x	
			Se brinda información necesaria sobre las decisiones que se toman en los niveles más altos	x		x		x		x	
	Comunicación asertiva	Emociones Relaciones interpersonales	Percibe con claridad mis debilidades y fortalezas cuando tengo comunicación con mis jefes	x		x		x		x	
			Puedo percibir la empatía y compromiso cuando trabajamos en equipo	x		x		x		x	
			Las tareas son guiadas por indicadores de honestidad informadas en la institución	x		x		x		x	
			Existe consensos de experiencias que se trabajan para mejorar los aprendizajes de los trabajadores	x		x		x		x	
			Las tareas que ejecuta, se mejoran con la participación de los demás	x		x		x		x	
	Intimidad	Confianza Experiencia	Percibe que los trabajadores que lo rodean son puntuales en entidad	x		x		x		x	
			Percibe que los trabajadores que lo rodean son idóneos al puesto	x		x		x		x	
			Se percibe trato igualitario entre los trabajadores	x		x		x		x	
Percibe que prevalece la verdad entre los trabajadores cuando se relacionan			x		x		x		x		

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

8. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo

9. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir las variables

10. TESISISTA:

Br. Luna Victoria Menacho Victor Eliseo Jenner

11. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de Noviembre de 2020.

EXPERTO 3

Apellidos y nombres de la experta: Daysi Soledad Alarcón Díaz

Grado académico: Doctora en Educación con especialidad en Gestión Educativa

Documento de identidad: DNI N° 41073751



Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz

DNI: 41073751

ANEXO 8: Autorización



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHICLAYO

ALCALDIA

"Año de la Universalización de la Salud"

Chiclayo, 10 de diciembre del 2020.

Oficio N° 302-2020-MPCH/A.

Doctora :
MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCÓN.
Jefe de la Unidad de la Escuela de Posgrado.
Universidad César Vallejo.

Presente.-

Asunto : Autorización para realizar investigación.

Referencia : Carta del 30NOV2020 - Reg. N° 809513-2020-SISGEDO del 10DIC2020

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial a nombre de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, y en atención al documento de la referencia, debo indicarle que, se autoriza al Estudiante de Maestría en Gestión Pública Sr. **VICTOR ELISEO JENNER LUNA VICTORIA MENACHO**, para que realice su proyecto de Tesis denominado "**Gestión Administrativa afectiva para el liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo**"; Proyecto que realizará dentro del Municipio a su cargo con el Asesor **Dr. Rafael Damián Villón Prieto**.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

.Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

Marcos A. Gasco Arrobas
ALCALDE

MGA/vivm
Alcalde
C.c. Coordinación de Alcaldía

Reg.: 00810111
Exp.: 00405134

¡ Por la Transformación de Chiclayo !

CONTIGO,
CHICLAYO
RENACE