



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de
Morales, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Meléndez Coral, Maddy Fiorella (orcid.org/0000-0002-0720-6648)

ASESORES:

Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo (orcid.org/0000-0001-9032-7821)

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres Robert y Nancy por su amor, paciencia y apoyo incondicional que me han permitido llegar a cumplir otro sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplode esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mi hermano Mackenneddy por ser el ejemplo de esfuerzo y superación profesional.

Maddy fiorella

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, por guiarme en el camino y fortalecerme espiritualmente para empezar un camino lleno de éxito, a mis padres Robert y Nancy por su paciencia y apoyo incondicional y al Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada por su valioso apoyo durante el desarrollo de la investigación

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	I
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	15
3.2. Variables y operacionalización:.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo:Población:.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	17
3.5. Procedimientos:.....	18
3.6. Método de análisis de datos:.....	20
3.7. Aspectos éticos:.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Escala valorativa de liderazgo asertivo	19
Tabla 2 Escala valorativa de trabajo en equipo	19
Tabla 3 Niveles de liderazgo asertivo	21
Tabla 4 Niveles de trabajo en equipo	22
Tabla 5 Correlación entre actitud asertiva y trabajo en equipo	24
Tabla 6 Correlación entre comunicación asertiva y trabajo en equipo	24
Tabla 7 Correlación entre liderazgo asertiva y trabajo en equipo	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Comparativo de dimensiones de liderazgo asertivo.....	21
Figura 2 Comparativo de dimensiones de trabajo en equipo	23
Figura 3 Dispersión de datos entre variables	26

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales, 2023, se identifica como de tipo básica, con diseño correlacional, no experimental, basada en una muestra de 70 colaboradores, utilizando la encuesta como técnica y dos cuestionarios con escala Likert como instrumentos para el recojo de la información. En los resultados se evidencia que predomina el nivel alto en liderazgo asertivo, según 64.3% de trabajadores; igualmente prevalece el nivel alto en según el 60% de trabajadores; además en cuanto a la contrastación de hipótesis se observa que sí existe relación significativa entre el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales, 2023, con un coeficiente de correlación de 0.830, con lo cual se verifica que la relación entre estas variables es alta y directa. El estudio concluye que se presentan óptimas condiciones de liderazgo y trabajo en equipo en el desarrollo de las tareas diarias de la entidad, conduciendo a afirmar que a mayores niveles de liderazgo asertivo se evidencia mayores niveles de trabajo en equipo.

Palabras clave: Liderazgo asertivo, trabajo en equipo, actitud asertiva, comunicación.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between assertive leadership and teamwork in the District Municipality of Morales, 2023, it is identified as a basic type, with a correlational, non-experimental design, based on a sample of 70 collaborators, using the survey as a technique and two questionnaires with a Likert scale as instruments for the collection of information. The results show that the high level of assertive leadership predominates, according to 64.3% of workers; Likewise, the high level prevails according to 60% of workers; In addition, regarding the contrasting of hypotheses, it is observed that there is a significant relationship between assertive leadership and teamwork in the District Municipality of Morales, 2023, with a correlation coefficient of 0.830, which verifies that the relationship between these variables is high and direct. The study concludes that optimal leadership and teamwork conditions are present in the development of the entity's daily tasks, leading to affirm that higher levels of assertive leadership show higher levels of teamwork.

Keywords: Assertive leadership, teamwork, assertive attitude, communication.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia del Covid-19 dejó varios retos para los gobiernos del mundo; se requiere de afrontar los problemas sociales pendientes que tienen que ver con los niveles de pobreza, cambios positivos en las condiciones de vida y necesidad imperiosa de dar protección al planeta; en estos retos las Naciones Unidas (2020), han desarrollado objetivos de ejecución sostenible convocando a todos los países a asumir acciones tendientes a la solución de estos problemas sociales movilizándolo a los diversos sectores sociales garantizando mayores niveles de liderazgo y la puesta en práctica de soluciones inteligentes en pro del desarrollo sostenible. En estas necesidades las prácticas experimentadas en el sector privado muestran resultados que se pueden replicar en el sector público, como la conducción de organizaciones a cargo de líderes transformacionales y transaccionales que han posibilitado mayores logros de responsabilidad social (La Torre et al., 2021).

Otro de los factores problemáticos que el periodo pandémico pudo revelar, fue la débil capacidad organizativa y funcional de los Estados en distintos países del mundo, que complicaron el afrontamiento de las exigencias de salud y laborales; es así que se dejó notar que el sector público enfrenta problemas muy complejos que merecen ser atendidos, que en muchos casos subsisten hasta la actualidad. En el plano laboral, han sido pocos los esfuerzos por disminuir la formalización y centralización de aquellos procesos orientados a la toma de decisiones para permitir la mayor participación del personal y sus líderes, que refleje una óptima cultura de liderazgo en el sector público (Fialho et al., 2022).

Ante las consecuencias del periodo pandémico, se manifiesta una prueba no solo para todas las sociedades y su liderazgo, sino también, para la teoría del liderazgo. En un mundo al revés, cuando se eliminan muchas convenciones, está claro que las cosas no volverán al statu quo anterior en el corto plazo, si es que lo hacen. A la luz de estos desafíos, se hace necesario reconsiderar la forma en que los gobiernos y sus líderes actúan para la solución de los problemas sociales, para lo cual es preciso la implantación de tres modos de

toma de decisiones, liderazgo, gestión y mando, como elementos indispensables para el abordaje de la complejidad y naturaleza de los problemas (Grint, 2021).

Los problemas de liderazgo, entre otras causas, generan dificultades para el logro de eficiencia en la gestión pública en distintos Estados, que se manifiestan en líderes sin los conocimientos mínimos, capacidades y competencias indispensables para conducir equipos de trabajo; además, falta de compromiso, carencia de planificación, ausencia de instrumentos necesarios para el ejercicio directriz, equivocadas decisiones generadas especialmente por el déficit de información ordenada, oportuna y confiable, inexistencia de una visión de futuro; poniéndose de manifiesto dificultades para la toma de decisiones y para una práctica laboral creativa e innovadora. (Chinchayy Chávarry, 2021).

Ante estos problemas de liderazgo público, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2019), ha considerado que los gobiernos buscan nuevas formas de desarrollar y administrar fuerzas de trabajo públicas capacitadas, comprometidas y confiables, por lo que, ensaya algunas recomendaciones que posibiliten a los países garantizar que sus servicios públicos sean aptos para los desafíos de política actuales y sean capaces de llevar al sector público hacia el futuro, como: desarrollar capacidades de liderazgo en los servidores públicos; garantizar un servicio de los Estados en condiciones de inclusión y seguridad, en coherencia con la diversidad cultural de la población; y, poner en práctica un servicio público proactivo e innovador con políticas diseñadas para el largo plazo. En este propósito, es fundamental hacer uso de una de las herramientas progresivas y más buscadas en el campo de la gestión de recursos humanos, que es el trabajo en equipo, teniendo en cuenta que construir un equipo exitoso y bien administrarlo es un requisito previo para una gestión exitosa de los recursos humanos (Lajčin & Porubčanová, 2021).

En el caso del Perú, este problema de deficiencias en las capacidades de liderazgo en el sector público es considerablemente notorio; Cáceres et al. (2021), cita las declaraciones públicas de un funcionario local en el periodo pandémico, que expresaba “no sabíamos qué hacer, este es un fenómeno nuevo, una situación nueva, para la que no estaban preparados ni los funcionarios ni el gobierno municipal, entonces esta incertidumbre nos impedía tomar decisiones”; esto demuestra que, al carecer de liderazgo y capacidad institucional, algunos gobiernos locales incumplen medidas nacionales, además algunas medidas nacionales con frecuencia son inadecuadas para los contextos locales o rurales y copiarlas a ciegas resulta inviable.

En San Martín y en particular en el distrito de Morales se ha experimentado en las últimas conducciones del gobierno local, problemas de gestión y liderazgo que exigen de la generación de estrategias nuevas para el desarrollo de planes y proyectos poniendo en valor los recursos locales que le generen ventajas comparativas que repercutan en el desarrollo de la localidad y en las condiciones de vida de los pobladores, para lo cual el trabajo en equipo constituye importante mecanismo alternativo. Estas consideraciones sustentan la necesidad del presente trabajo de investigación. Ante esta situación problemática, el problema general de investigación fue: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales?; además, los problemas específicos formulados fueron: ¿Cuál es el nivel de liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales?, ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales?; y, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales?

El trabajo de investigación realizado tuvo como justificación por **conveniencia**, que los resultados son de utilidad para el trabajo institucional de la Municipalidad de Morales, de manera que le permita mejorar sus procedimientos internos de trabajo para el logro de sus objetivos; la **justificación social** se pueden evidenciar con el efecto que deben generar los resultados de la investigación en la mejora del servicio público que otorga el gobierno local permitiendo así el beneficio de la población moralina, con

servicios oportunos, inclusivos y eficientes; el **valor teórico** del estudio debe permitir validar la información teórica existente sobre las variables de liderazgo y trabajo en equipo, en un hecho práctico demostrable en la municipalidad en estudio, además de generar nuevos conocimientos sobre la relación de las dos variables de estudio en un gobierno local; la **utilidad metodológica** se garantiza con la elaboración de cuestionarios para la medición de variables que parten de la información teórica de base, pero adecuados a la realidad de un gobierno local, por lo que podrá servir de fundamento para otros estudios aplicables a contextos similares.

Para el desarrollo del estudio, el objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales; asimismo, los objetivos específicos fueron: Establecer el nivel de liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales; Identificar el nivel de trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales; y, Determinar la relación existente entre las dimensiones de liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales; igualmente, como proposiciones que fueron contrastadas en los resultados del estudio, se formuló la hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales; y como hipótesis específicas: El nivel de liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales es regular; El nivel el nivel de trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales, es regular; y, Existe relación significativa entre las dimensiones de liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes a nivel internacional, la investigación de Yang et al. (2020), se propuso lograr el objetivo de determinar el papel mediador de la confianza entre el estilo de comunicación del líder y los resultados del trabajo de los subordinados en los equipos de proyecto, en un estudio cualitativo en base a una encuesta realizada a 200 posgraduados miembros del proyecto seleccionado, teniendo como resultados el desarrollo de un modelo de investigación para comprender el papel mediador de la confianza desde una perspectiva relacional, donde se explora el efecto del estilo de comunicación del líder y sus cuatro facetas (asertividad, claridad, apoyo y agresividad verbal) sobre la intención de rotación de los subordinados y el compromiso con el trabajo; en base a este modelo los resultados muestran que la asertividad, la claridad y el apoyo tienen influencias significativamente positivas sobre la confianza, mientras que la agresividad verbal tiene un efecto adverso sobre ella.

El estudio concluye que la confianza se asocia positivamente con el compromiso laboral de los subordinados y tiene un efecto negativo en la intención de rotación; además la investigación contribuye a la teoría del liderazgo al considerar que la confianza es un medio a través del cual los estilos de comunicación de los líderes influyen en los resultados del proyecto de los subordinados

El estudio de, Bhandarker & Rai (2019), buscaron el propósito de analizar el impacto angustiante del liderazgo tóxico en el estado mental de los subordinados, en una investigación cualitativa con el uso de una prueba de validez de dos escalas, la primera para medir la angustia psicológica, y la segunda escala para la evaluación de las acciones necesarias que deben ser afrontadas por los subordinados para lidiar con los líderes tóxicos, recopilando datos de 570 empleados que trabajan en organizaciones públicas y privadas en la India. Los resultados del estudio respaldaron las dos herramientas tridimensionales teorizadas para medir: malestar psicológico (pérdida de autoestima, retraimiento y agitación) y estrategias de

afrontamiento para lidiar con líderes tóxicos (afrontamiento asertivo, afrontamiento de evitación y afrontamiento adaptativo). El estudio concluye que, la pérdida de autoestima se relacionó negativamente con las formas de afrontamiento asertivo, de evitación y adaptativo. Sin embargo, el retraimiento se relacionó positivamente con el afrontamiento asertivo y el afrontamiento de evitación. Finalmente, la agitación se relacionó positivamente con la evitación y la adaptación.

En el artículo científico de, Salguero y García (2022), se propusieron analizar los instrumentos que intervienen en los procesos para gestionar el talento humano, además de sus proyecciones humanísticas, desarrollado en Ecuador como investigación cualitativa, con una metodología de revisión sistemática y descriptiva, en una muestra de 90 documentos bibliográficos, consideran entre sus resultados principales que es de vital importancia la aplicación de conductas de liderazgo asertivo para lograr cambios en la cultura organizacional, si de lo que se trata es de posicionar un bien o servicio; el estudio concluye que, en esta época de cambios constantes de tecnologías, se requiere de liderazgo con respuestas asertivas, con orientación humana, con el fin de lograr posiciones competitivas y de sobrevivencia en el tiempo.

El artículo científico realizado en Venezuela por, Maya et al. (2019), estudia la forma como se relaciona el liderazgo directivo con la educación de calidad, en una investigación aplicada y correlacional, aplicando cuestionarios a 12 trabajadores, encuentran entre sus principales resultados que existe crisis en la gestión y el liderazgo, desde la dirección de la institución, lo cual, genera el debilitamiento institucional; concluyendo que, se evidencia una relación directa entre variables, quiere decir que la forma de liderazgo condiciona el logro de óptimos niveles de calidad en la educación, lo cual, hace necesario un liderazgo directivo asertivo, con prácticas democráticas y participativas.

El artículo científico, Alzate y López (2020), analiza la asertividad, como característica elemental del líder emprendedor, realizada como investigación cualitativa, analítica, a partir de revisión literaria de la temática,

comparativamente con estudios realizados al respecto, tomando como base el concepto de asertividad como característica de la persona para sus opiniones de forma firme, como elemento inherente a la personalidad, concluye que teniendo en cuenta el concepto de asertividad, los estudios realizados permiten contrastar de manera directa con la interpretación del concepto y otros tratados, que la asertividad es un factor preponderante y definitivo en el desarrollo de la conducta de todo líder emprendedor; al estar convocado a la transformación de su realidad y de quienes deben seguir sus orientaciones.

Por otro lado, Schmutz et al. (2019), desarrollaron una investigación para el análisis de qué tan efectivo es el trabajo en equipo en su asociación con el desempeño en equipos de salud, como un estudio cualitativo de revisión sistemática y metaanálisis, identificando 2002 artículos de los cuales 31 se incluyeron en el metanálisis que comprende 1390 equipos. Entre sus resultados obtiene una correlación media ponderada del tamaño de la muestra de $r = 0,28$ (correspondiente a un OR de 2,8), lo que indica, que el trabajo en equipo se relaciona positivamente con el rendimiento, además la prueba de moderadores no fue significativa, lo que sugiere que, los factores examinados no influyeron en el efecto promedio del trabajo en equipo sobre el desempeño. El estudio concluye que el trabajo en equipo tiene un efecto mediano en el desempeño. El análisis de los moderadores ilustró que el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño independientemente de las características del equipo o la tarea. Por lo tanto, las organizaciones de atención en salud deben reconocer el valor del trabajo en equipo y enfatizar los enfoques que mantienen y mejoran el trabajo en equipo en beneficio de sus usuarios.

El estudio de, McEwan et al. (2017), se propuso la revisión sistematizada y un metaanálisis de diversas investigaciones realizada con el objetivo de optimizar el trabajo en equipo y el rendimiento del equipo, utilizando diseños experimentales controlados, partiendo de una base bibliográfica de 16 849 artículos únicos. El metaanálisis finalmente se realizó en 51 artículos, para lo cual se hizo uso de un modelo de elementos componentes de varianza.

Entre sus resultados más trascendentales, se encontró condiciones resultantes positivas y significativas de dimensión mediana en los estudios que trataron el trabajo en equipo, tanto en los procesos como en el desempeño de los equipos. La investigación concluye que la capacitación es una forma efectiva de fomentar el trabajo y el desempeño en equipos; estos efectos parecen ser evidentes en una variedad de muestras; asimismo las investigaciones aparentan ser particularmente efectivas cuando se enfocan en el estudio multidimensional del trabajo en equipo.

En la asociación de sus dos variables estudiadas, Aycan (2017), considera que, el liderazgo efectivo con un trabajo en equipo, constituyen elementos fundamentales del éxito organizacional en los países desarrollados; los criterios de liderazgo y trabajo en equipo, así como los determinantes de su eficacia, están determinados culturalmente. Un enfoque de liderazgo o una práctica de trabajo en equipo que puede dar excelentes resultados con los empleados en un contexto cultural particular puede crear resentimiento y desmotivación entre ellos en otro, quiere decir que el contexto sociocultural para el liderazgo y el trabajo interviene de manera influyente para determinar el tipo de asociación entre estos dos componentes.

A nivel nacional, Luna Victoria (2021), tuvo como propósito establecer la correlación entre gestión administrativa y liderazgo asertivo en un gobierno local, realizada como investigación de tipo aplicada, de diseño correlacional, tuvo una muestra de 20 trabajadores municipales, a quienes se les aplicó cuestionarios de encuestas para la medición de las variables, obtuvo como resultados que la gestión administrativa tiene un nivel medio como predominante según el 56.25% de trabajadores y el liderazgo asertivo el 46.25%, también en el nivel medio predominante; con lo cual se concluye que existe fuerte correlación positiva y alta significación entre variables, como indicador que a mayor nivel de gestión administrativa, se tendrá mayor liderazgo asertivo.

Asimismo, Sánchez et al. (2022), desarrolló una investigación para establecer el nivel de competencias directivas que permitan un alto desempeño en el

servicio que prestan las municipalidades provinciales de Amazonas, en base a 3 competencias, como: vocación de servicio, orientación hacia los resultados y trabajo en equipo, en un trabajo de investigación descriptivo con diseño metodológico no experimental, utilizando cuestionarios aplicados a 115 funcionarios municipales, obteniendo como resultados que el 74.3% de metaanálisis funcionarios tienen un alto nivel en competencias generales y el 77.1% un alto nivel en trabajo en equipo. El estudio concluye que, los funcionarios municipales tienen las competencias adecuadas para el ejercicio de sus cargos, aunque se percibe que subsisten ciertas debilidades en el trabajo en equipo.

La investigación de, Montes de Oca (2017), realizada en Lima, se propuso determinar la asociación que prevalece en la comunicación asertiva con los procesos de desarrollo de trabajo en equipo, ejecutada a manera de investigación aplicada de diseño cuasi experimental, teniendo como muestra intencionada de 13 supervisores como grupo de experimentación y de 15 supervisores como grupo de no intervención (control); obtiene como resultado un positivo impacto del programa experimental aplicado para el incremento de la comunicación asertiva, obteniendo indicadores menores que el estadístico de referencia de 0.05, como evidencia del impacto positivo del programa, tanto en la asertividad como en el trabajo en equipo; concluyendo que programa aplicado como experimento tuvo efectividad para desarrollo de habilidades como asertividad, relaciones democráticas y toma de decisiones, todo lo cual permitió mejores logros en el trabajo en equipo.

Según, Rodas (2018), quien estudio las implicancias del liderazgo en las relaciones interpersonales, desarrollada como investigación básica de diseño descriptivo – propositivo, utilizó encuestas como instrumentos, aplicadas a 45 miembros de una comunidad educativa, quienes perciben en sus resultados que existe escaso liderazgo institucional, en los directivos de la institución, lo que, no muestra que se constituyan como referentes y guías en el trabajo institucional y que tampoco han tenido la capacidad para dar una dirección estratégica a la institución. Entre las conclusiones pudo formular una propuesta que contiene estrategias para implementar un modelo

de liderazgo asertivo que pueda ser compartido con todo el personal y que apunte a un adecuado desarrollo institucional.

Los investigadores, Rodríguez et al. (2023), realizaron un estudio para determinar las relaciones existentes entre el compromiso organizacional y el trabajo en un gobierno local peruano, diseñaron una metodología cualitativa, aplicada, con diseño de correlación no causal; para lo cual aplicó un cuestionario de encuesta a empleados municipales, para obtener como resultados que un 73% de ellos reconoce deficiencias en cuanto al compromiso organizacional en la institución, además que, un 78% considera también que el trabajo institucional en equipo tiene niveles deficientes. A partir de estos datos y aplicando la correspondiente prueba de hipótesis, concluyen que, la evidencia estadística indica una asociación significativa entre variables cuando el estadístico de referencia (p) presenta un valor menor que 0.00; además el coeficiente de correlación indica una asociación de nivel alto entre las variables identificadas en la investigación.

La investigación de, Pereyra (2022), se propuso el objetivo de identificar el tipo de relación y significación del liderazgo de alto desempeño en una empresa constructora con el clima organizacional al interior del centro laboral, como investigación aplicada de diseño correlacional, teniendo como muestra a 108 personas con funciones de liderazgo; con la aplicación de encuestas se obtuvo como resultados los niveles predominantes de las variables estudiadas y luego se sometió a la prueba respectiva se evidenció un coeficiente de asociación positivo igual a 0.812, concluyéndose que, el liderazgo de alto desempeño tiene una relación positiva, además de significativa con el clima organizacional, así como también con las dimensiones operacionalizadas de la variable clima organizacional.

El estudio de, Contreras (2022), tuvo como propósito el análisis de variada literatura para el conocimiento del liderazgo en la administración pública, en una investigación cualitativa de revisión documental, para lo cual, se hizo uso de diversa documentación disponible en los entornos web. Entre sus principales resultados considera que el liderazgo se sustenta en diversas

teorías, sin embargo, se rescata como factor común que la incidencia del líder sobre sus seguidores es vital para que se pueda incrementar el nivel de competitividad en las entidades del Estado. El estudio concluye considerando que, el liderazgo por sí solo a la problemática de las instituciones estatales, sin embargo, es una importante herramienta de influencia del líder hacia su grupo en el propósito de alcanzar los objetivos institucionales. El líder debe constituir un referente de buenas prácticas, de óptima conducta, que constituya un ejemplo de inspiración y motivación para los servidores públicos.

En el contexto de las bases teóricas de la investigación, el liderazgo, según, Fernandes (2021), consiste en lograr objetivos que cambien y mejoren el statu quo, lo que implica algún tipo de innovación y/o transformación; se refiere a la forma en que los funcionarios de alto nivel trabajan hacia los objetivos de gobernanza. El liderazgo es un fenómeno interpersonal, donde intervienen las personas de manera individual o en forma grupal, que se sustenta en determinados principios, que son identificados según Todnem (2021), en primer lugar, que el liderazgo es una responsabilidad de muchos, no un privilegio de unos pocos, el segundo, que el liderazgo es la búsqueda colectiva de cumplir con un propósito; y, el tercero que el propósito del liderazgo debe guiarse por los bienes internos.

Asimismo, Oha et al. (2019), a partir del estudio de un proyecto de aplicación de sistemas de información, consideran que estos estilos de liderazgo sean estos de tipo emprendedor o transaccional, generan una influencia positiva en la implementación del trabajo en equipo, asumiendo que esta forma de trabajo constituye un agente mediador para la determinación del éxito de una gestión. Además, analizando comparativamente en los sectores público y privado pudieron encontrar que los referidos estilos de liderazgo tienen distinta implicancia, teniendo gran eficiencia en los proyectos del sector público, a pesar de ser muy apropiados para su aplicación en el sector privado

Igualmente, referirse a liderazgo implica tomar en cuenta ciertas condiciones que debe desarrollar una persona para tener liderazgo; en este proceso

interviene también el componente de planeación, que según, Barzola et al. (2017), se considera un elemento valioso para el direccionamiento de las metas organizacionales con asertividad, que implica conductas de seguridad, tolerancia, autocrítica y propuesta de soluciones. Para el logro de un liderazgo asertivo se requieren dos dimensiones, conducta asertiva y comunicación asertiva. Según, Sánchez y Barraza (2015), estas condiciones estas referidas a una legitimidad, que no se adquiere a través de una designación, sino que es producto de la confiabilidad generada, además de la condición de legitimidad; además de condiciones que generan las capacidades para guiar y dirigir a un grupo humano. Desde esta percepción, Buitrago y Portillo (2014), consideran que liderazgo asertivo implica todo un proceso de dirección donde se pone de manifiesto las habilidades y destrezas para el logro de objetivos en la toma de decisiones institucionales con conductas motivaciones permanentes.

Desde estos fundamentos, las dimensión del liderazgo asertivo de actitud asertiva, se puede identificar desde las conductas del líder que le permiten tener una relación armónica con el personal a su cargo, con objetividad, respeto, pensar en los intereses colectivos además de los personales, tener capacidades de negociación y ubicarse en el lugar de los demás para obtener una visión real de sus ideas; y sobre todo tener presente que una actitud asertiva genera impactos no solo sobre el líder y el personal, sino también sobre la organización (Cortez, 2018). Por su parte, la otra dimensión es la comunicación asertiva, como habilidad del líder para interactuar con efectividad, honestidad, precisión, respeto y con estimulación hacia el trabajo, implica esta manera de comunicarse, tanto con expresiones de lenguaje verbal, como con las expresiones no verbales, mediante miradas, gestos y posturas que sugieran coherencia entre lo que el líder piensa, expresa y siente (Lara, 2022).

Respecto del trabajo en equipo, desde la percepción teórica de, Ayoví (2019), el trabajo en equipo se puede definir como la capacidad de participación colectiva que propende a la cohesión institucional para lograr objetivos y metas de productividad y competitividad en el marco del mejoramiento

continuo y orientado al logro de servicios de calidad para los usuarios, fomentando además importantes valores que contribuyen a la efectividad en el trabajo, generando identificación y compromiso de los colaboradores; en este proceso se debe poner en práctica los métodos, estrategias y procedimientos necesarios para el logro de óptimos resultados en el trabajo organizacional

Diversos autores han tratado la temática del trabajo en equipo y sus bondades en las organizaciones, sin embargo, por si solo el trabajo en equipo se puede mostrar insuficiente para la eficiencia en el servicio público, por lo que se identifican otros factores contribuyentes, como la ética en el liderazgo, la efectividad en la comunicación, la productividad, que además de otros factores influye en el óptimo desarrollo del trabajo gerencial (Mercader et al., 2021). Asumiendo estos criterios, según, Ahmed & Lodhi (2021), el trabajo en equipo en el quehacer institucional, constituye una competencia indispensable para toda organización, para ello, se identifican dos dimensiones, la coordinación y la cooperación.

En suma, el trabajo en equipo, adicionando a ello el necesario proceso de colaboración, constituyen un componente fundamental en el trabajo; por ello, todo director o gerente en una organización pública debe promover en su personal el trabajo en equipo para el logro de mayor efectividad y eficiencia en la consecución de los objetivos corporativos, asumiendo que esta forma de trabajo contribuye en gran magnitud con el mejoramiento del desempeño de los trabajadores, motivando, desarrollando e incrementando su rendimiento, mostrando una labor responsable para los propósitos de mediano y largo plazo, para el alcance de la visión y misión de la organización (Cavaliere et al., 2021).

Las dimensiones de la variable trabajo en equipo estuvo determinada por: La coordinación está relacionada con la actuación de los trabajadores para actuar de manera planificada y organizada proyectándose siempre a los objetivos institucionales, utilizando patrones de conductas y estrategias para que los equipos de trabajo integren las acciones de trabajo, combinen y

sincronicen esfuerzos y comportamientos, orientándose siempre hacia el logro de objetivos comunes (González y Ospina, 2017). La cooperación implica que las responsabilidades deban ser compartidas por el conjunto de colaboradores de cada área de trabajo, con una actuación integrada y armónica en el desarrollo de las actividades; también, se trata de promover el beneficio mutuo para que los reconocimientos y beneficios sean obtenidos en forma colectiva ante el óptimo trabajo mutuo realizado; además de, resolver en forma conjunta y cooperada las dificultades que se puedan presentar en el trabajo, contribuyendo colectivamente a las mejoras institucionales (González y Ospina, 2017).

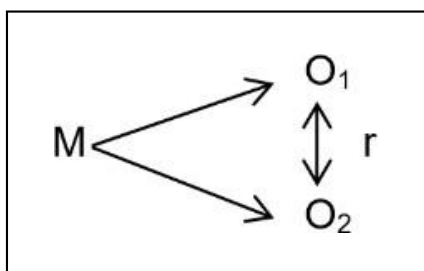
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Conforme a la identificación teórica de las investigaciones, la presente es de tipo básica, que desde la definición de Mikolajewicz & Komarova (2019), corresponde a las investigaciones de ciencias básicas, para la obtención de conocimientos a partir de la contrastación de hipótesis no causales, siendo también aplicable esta premisa para aquellas investigaciones que derivan en conclusiones novedosas, teniendo en cuenta que sus resultados aún tienen pendiente procesos de validación externa para su aceptación en la comunidad científica. Este estudio aporta nuevos conocimientos sobre la forma como se asocian el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo, aplicable para una institución pública en el Perú.

Su diseño fue correlacional, sin procesos experimentales, ya que no se pretendió la manipulación de las variables identificadas en el estudio; asimismo, fue transversal porque su ejecución fue en un único periodo de tiempo; y descriptivo porque además de describir el comportamiento de cada variable, se pudo establecer la correlación existente entre ellas.

Se asumió como esquema del diseño correlacional:



Explicable, al considerar que, de la muestra (M) se obtuvieron dos observaciones, la primera O_1 referida a la variable liderazgo asertivo, y la segunda, O_2 referida a la variable trabajo en equipo; con lo cual, se pudo obtener la relación (r) existente.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Liderazgo

AsertivoVariable 2:

Trabajo en equipo

Las descripciones de las variables están en la matriz de consistencia publicada en los anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo:Población:

Partiendo de la definición teórica que población es considerada “como el conjunto de todos los elementos en los cuales se analizarán las variables” (Sucasaire, 2022, p. 12), se pudo identificar que la población de este estudio eran los 70 trabajadores municipales que laboran de manera permanente (17 nombrados y 53 contratados) en el gobierno local en estudio.

Con el propósito de determinar qué trabajadores deben participar de la investigación, se tuvo en cuenta los criterios siguientes:

- Criterios de inclusión: Trabajadores que laboran de manera permanente, bajo la dirección de jefaturas, donde es posible la medición de las variables.
- Criterios de exclusión: Aquellos servidores con contratos de servicios que no tienen permanencia obligatoria en la institución.

Muestra.

Según Kang (2021), la muestra en una investigación es la parte representativa de la población, que en casos específicos pueden representar al total de la población permitiendo resultados más precisos, que se conoce como muestra censal y que fue la que se asumió para la presente investigación, con 70 trabajadores.

Muestreo:

El muestreo es un método de selección de los miembros de una muestra

en casos que no es posible la participación de toda la población en una investigación (Stratton, 2021). En el caso del presente estudio no es necesario establecer un método de muestreo ya que toda la población está considerada en la muestra de estudio.

Unidad de análisis: Empleado de la Municipalidad Distrital de Morales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En el proceso de obtención de datos que se consideran necesarios para alcanzar lo proyectado en una investigación, se utilizan técnicas que se componen de procedimientos y actividades que posibilitan contar con toda la información requerida que permita dar respuesta a las interrogantes de investigación (Hernández y Duana, 2020); así, la técnica seleccionada para este estudio fue la encuesta.

Los instrumentos adecuados para la aplicación de la encuesta fueron los cuestionarios contruidos para el estudio de cada una de las variables con alternativas de respuestas de tipo escala Likert. Estos cuestionarios, para que tengan validez y sean confiables se sometieron a dos tipos de pruebas, de validez mediante el método evaluativo a través de expertos, y a la prueba que permite identificar el nivel de fiabilidad de los instrumentos, que para el presentecaso era aplicable la escala Alfa de Cronbach.

Validez

La validez se refiere al proceso de evaluación del instrumento de medición para determinar si realmente llega a medir lo que se propone y en qué nivel, así como verificar si el instrumento logra cumplir la función para la cual ha sido diseñado (Sürücü & Maslakçi, 2020). En el caso del presente estudio los dos instrumentos seleccionados fueron sometidos a procesos de validación con la participación de expertos en el tema investigado, y con los puntajes resultantes de los jueces se determinó el coeficiente de V de Aiken, obteniendo como resultados que, para los 5 expertos si existe alta suficiencia en el instrumento gobierno digital para

su aplicación el coeficiente de V de Aiken es 0.99 o 99% valido para su aplicación. Igualmente, para los 5 expertos si existe alta suficiencia en el instrumento gestión de calidad para su aplicación el coeficiente del V de Aiken es 1 o 100% valido para su aplicación

Confiabilidad

La confiabilidad es un indicador de la estabilidad de los valores obtenidos en mediciones repetidas bajo las mismas circunstancias utilizando el mismo instrumento de medición. La confiabilidad no es solo una característica del instrumento de medición, sino también una característica de los resultados del instrumento de medición (Sürücü & Maslakçi, 2020). Para el presente caso, aplicada la prueba Alfa de Cronbach se tuvo como resultados, para el cuestionario de liderazgo asertivo un valor de 0.917 y para el cuestionario de trabajo en equipo de 0.894. En ambos casos los valores de Alfa de Cronbach indican alta confiabilidad de los instrumentos

3.5. Procedimientos:

Previo al procedimiento de obtención de datos se procedió a requerir del consentimiento informado, que según, Manti & Licari (2018), constituye un proceso por el cual, un miembro de la muestra confirma voluntariamente su decisión de ser partícipe en una determinada investigación, luego de haber recibido la información sin restricciones de todos los propósitos y procedimientos del estudio que se considere sean de relevancia para la aceptación de participación; por lo que se informó en detalle las características de la investigación como paso previo y consultivo.

Como etapa previa a la aplicación de los cuestionarios, se estableció los días y horarios adecuados para obtener la información de los pobladores contribuyentes, evitando al máximo las interferencias con sus jornadas de trabajo cotidiano; luego, en la etapa de aplicación de cuestionarios, al abordar a cada poblador encuestado, se le dio lectura y explicó en detalle las instrucciones del cuestionario para evitar errores en las respuestas de

la escala Likert.

Aplicadas las encuestas, se procedió a una revisión de estas, para evitar que algunos errores en el llenado de cada cuestionario pudieran ser considerados como válidos al momento del procesamiento de los datos.

La interpretación de la valorización de los datos se hará utilizando los siguientes baremos.

Tabla 1

Escala valorativa de liderazgo asertivo

Niveles	Intervalo
Bajo	18 – 45
Medio	46 – 68
Alto	69 - 90

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Escala valorativa de trabajo en equipo

Niveles	Intervalo
Bajo	18 – 45
Medio	46 – 68
Alto	69 - 90

Fuente: Elaboración propia

Cada una de las escalas de valoración de las tablas 5 y 6, corresponden a la distribución de puntajes por niveles de evaluación, tanto en liderazgo asertivo como en trabajo en equipo, como resultantes de la aplicación de la escala Likert, donde se estableció de 1 a 5 puntos por cada una de las 18 preguntas de cada cuestionario; con lo cual se pudo determinar los puntajes mínimos y máximos a obtener.

3.6. Método de análisis de datos:

Todos los datos logrados con las encuestas, merecieron un ordenamiento y procesamiento mediante el uso de métodos de estadística descriptiva para establecer las tablas de frecuencias y gráficos que muestran el comportamiento de cada variable. Asimismo, para determinar la tipología y significancia de la relación que existe entre variables, se utilizó la prueba estadística inferencial Rhon de Spearman, teniendo en cuenta que la medición de ambas variables tuvo una escala ordinal. Para estos procedimientos estadísticos se utilizó el programa SPSS versión 26 como soporte informático.

3.7. Aspectos éticos:

Se cumplió con los requisitos institucionales determinados por la UCV para los proyectos de investigación, establecidos en los documentos normativos internos vigentes. En el respeto por los criterios éticos internacionales, se prevé que el principio de beneficencia se cumple con los beneficios que se hizo llegar a la entidad municipal con los resultados de la investigación para que puedan ser tomados en cuenta en el diseño de alternativas para el logro de mayores y mejores metas en el proceso recaudatorio municipal; asimismo, sobre el principio de integridad, se respetó escrupulosamente los datos de campo para que los resultados tengan la veracidad y transparencia necesarias en este tipo de estudios.

IV. RESULTADOS.

4.1 Nivel de liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales.

Tabla 3

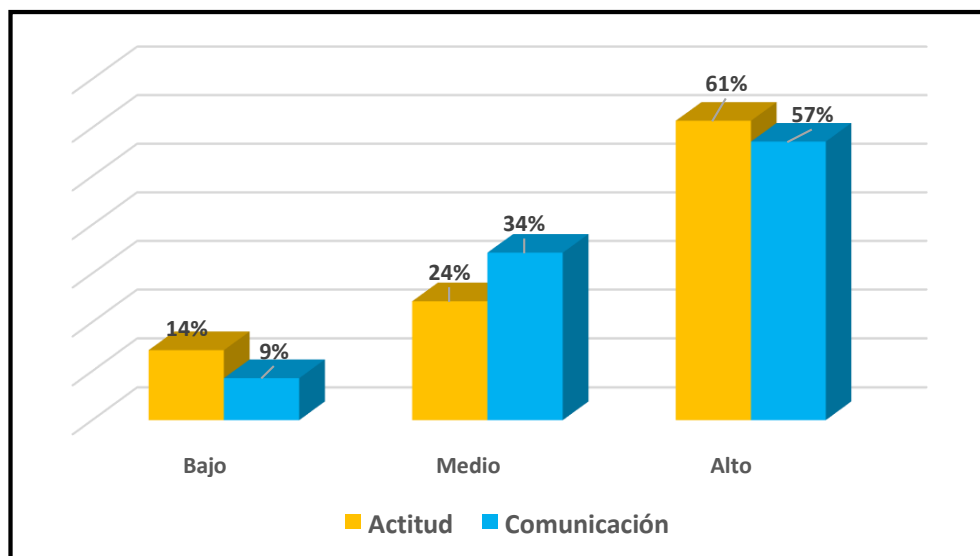
Niveles de liderazgo asertivo

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	18 – 45	6	8.6	8.6
Medio	46 – 68	19	27.1	35.7
Alto	69 - 90	45	64.3	100
Total		70	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Los niveles de liderazgo asertivo, que se muestra en la Tabla 3, indican que existen óptimos niveles positivos de esta variable, la mayoría de trabajadores, que representa al 64.3% perciben un alto nivel de este tipo de liderazgo en los niveles jerárquicos de la entidad; el 27.1 percibe un nivel medio de liderazgo y solo el 8.6% considera que se presentan bajas expresiones de liderazgo asertivo en la Institución.

Figura 1 *Comparativo de dimensiones de liderazgo asertivo*



Fuente: Elaboración propia

Al comparar las dimensiones del liderazgo asertivo, se evidencia que en la dimensión de actitud asertiva se presenta un porcentaje mayor en el nivel bajo que en la comunicación asertiva; inversamente sucede en el nivel medio, donde la comunicación tiene mejor percepción; y, en el nivel alto, es la actitud la que alcanza mejores resultados que la comunicación, Es importante tener en cuenta que en ambas dimensiones la tendencia mayoritaria hacia los niveles que reflejan óptimas condiciones de liderazgo se mantienen.

4.2. Nivel de trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales.

Tabla 4

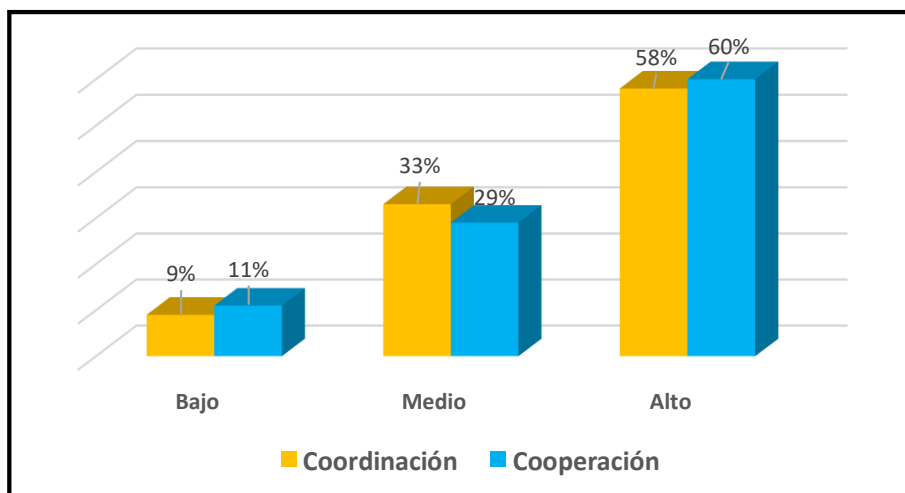
Niveles de trabajo en equipo

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	18 – 45	5	7.1	7.1
Medio	46 – 68	23	32.9	40.0
Alto	69 - 90	42	60.0	100.0
Total		70	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En referencia al trabajo en equipo, mostrado en la Tabla 4, hay evidencia que se mantiene una tendencia hacia los resultados positivos en el trabajo en equipo institucional, se observa que el nivel alto representa el 60%, el nivel medio el 32.9% y el nivel bajo solo el 7.1%, según la percepción de los propios trabajadores de la entidad.

Figura 2 Comparativo de dimensiones de trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia

Al comparar los resultados de las dos dimensiones de trabajo en equipo, se puede observar que la tendencia es similar en cada uno de los niveles, con una diferencia de 2 a 4 puntos porcentuales entre las dimensiones, donde los resultados predominantes son hacia la valoración positiva del trabajo en equipo entre los trabajadores de la entidad.

4.3. Relación entre las dimensiones de liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales.

Para la determinación de las correlaciones, en todo el estudio, se ha utilizado la prueba Rho de Spearman, teniendo en cuenta que la medición de las variables y sus dimensiones se ha efectuado con la aplicación de una escala ordinal.

En la hipótesis HE3, se propuso: Existe relación significativa entre las dimensiones de liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales. Para contrastar esta hipótesis, se tiene como hipótesis nula: No hay relación significativa entre las dimensiones de liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales. La hipótesis nula debía ser aceptada si $p > 0.05$

Tabla 5*Correlación entre actitud asertiva y trabajo en equipo*

		Actitud asertiva	Trabajo en equipo
Actitud asertiva	Coefficiente de correlación	1.000	,780**
	Sig. (bilateral)		.000
Rho de Spearman	N	70	70
	<hr/>		
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,780**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

Fuente: Elaboración propia

El resultado de la Tabla 5 muestra la correlación entre la primera dimensión del liderazgo asertivo, actitud asertiva, y el trabajo en equipo, evidenciando un valor de $p = 0.00 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de 0.780

Tabla 6*Correlación entre comunicación asertiva y trabajo en equipo*

		Comunicación asertiva	Trabajo en equipo
Comunicación asertiva	Coefficiente de correlación	1.000	,855**
	Sig. (bilateral)		.000
Rho de Spearman	N	70	70
	<hr/>		
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,855**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6 se puede observar la relación de la segunda dimensión del liderazgo asertivo, comunicación asertiva, y el trabajo en equipo, teniendo un valor de $p = 0.00 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de 0.855. Con los resultados de las tablas 5 y 6, teniendo los valores de $p = 0.00 < 0.05$, se optó por rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna (HE3), que, existe relación significativa entre las dimensiones de liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales.

4.4. Relación entre el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales

Tabla 7

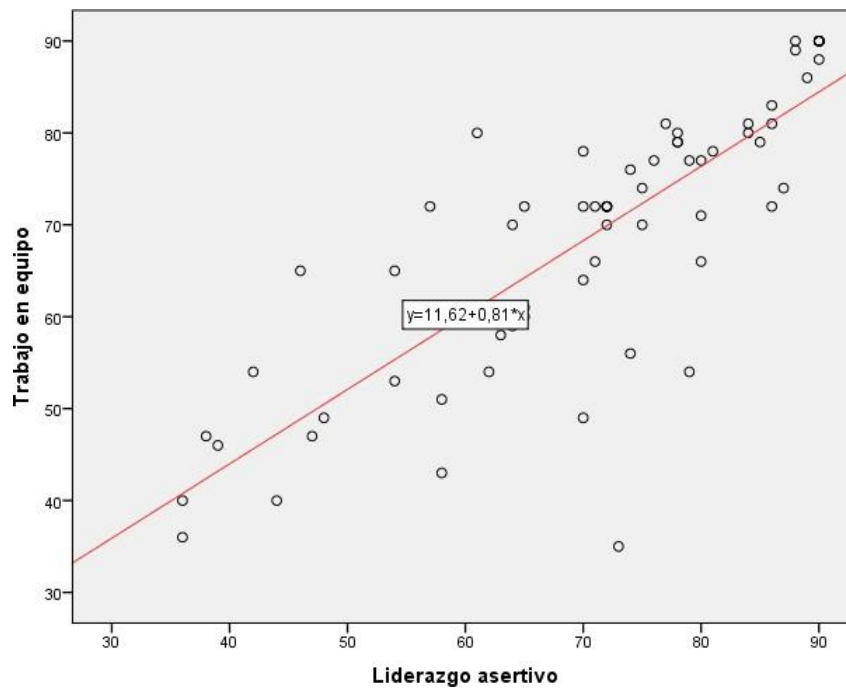
Correlación entre liderazgo asertiva y trabajo en equipo

		Liderazgo asertivo	Trabajo en equipo
Liderazgo asertivo	Coeficiente de correlación	1.000	,830**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	70	70
Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,830**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

Fuente: Elaboración propia

La hipótesis HG, propuso: Existe relación significativa entre el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales; y como hipótesis nula: No existe relación significativa entre el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales. La aceptación de la hipótesis nula implicaba un resultado de $p > 0.05$. Según la evidencia estadística de la Tabla 7, $p = 0.00 < 0.5$, este resultado conduce a rechazar la hipótesis nula, aceptando la HG: Existe relación significativa entre el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales. Asimismo, con un coeficiente de correlación de 0.830 se verifica que la relación entre estas variables es alta y directa.

Figura 3 *Dispersión de datos entre variables*



Fuente: Elaboración propia

La Figura 3, es una muestra gráfica que comprueba el tipo de relación directa que hay entre liderazgo asertivo y trabajo en equipo, al observar existe los puntajes obtenidos, muestran una tendencia ascendente de izquierda a derecha.

V. DISCUSIÓN

En los datos resultantes sobre el primer objetivo específico referido al liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales, se ha podido demostrar que, desde la percepción del 64.3% de los trabajadores de la entidad, existe unpredominante nivel alto de liderazgo; teniendo además, porcentajes, moderado en el nivel medio y bastante reducido en el nivel bajo, lo cual es explicable teniendo en cuenta que la Institución cuenta con nueva gestión que comprende, nuevo alcalde y nuevos gerentes. Además, se observa un comportamiento similar al estudiar las dimensiones de esta variable, tanto la actitud y la comunicación asertivas, muestran una percepción mayoritaria del nivel alto.

Sin embargo, esta información resultante tiene algunas diferencias con otras investigaciones, como el estudio de, Luna Victoria (2021), donde llega a concluir que, no se evidencia liderazgo asertivo desde las jefaturas de un gobierno local, desde la opinión de los trabajadores, que se manifiesta en deficiencias en los niveles de coordinación de tareas y funciones, que se relacionan con la comunicación; aunque en este caso el estudio fue realizado en el 2021 y en un municipio que, venía de altos índices de desaprobación y a un año de culminar la gestión, situación que puede haber constituido un factor decisivo para la baja de los niveles de liderazgo de los directivos, teniendo en cuenta que uno de los principios del liderazgo que sostiene, Todnem (2021), está relacionado con los propósitos colectivos del liderazgo, que si bien parte de la aplicación de los órganos directivos, sus efectos alcanzan a toda la organización; principalmente, como lo consideran, Oha et al. (2019), cuando se trata de entidades públicas, donde el déficit de niveles de liderazgo genera influencia negativa en el trabajo.

Similar condición deficitaria de liderazgo se encuentra en el estudio de, Rodas (2018), al observar escasez de actitudes de liderazgo en la entidad estudiada que han derivado en una deficitaria conducción institucional y en un accionar apático del personal. Esta situación se presenta, según, Montes de Oca (2017), ante el deficitario desarrollo de habilidades para el diálogo

efectivo y comunicación no verbal, que no permite niveles óptimos de asertividad en la competencia comunicativa; situación que, desde los fundamentos de, Barzola et al. (2017), son elementales para la generación de conductas de seguridad, tolerancia, autocrítica y propuesta de soluciones; y, que según, Lara (2018), se pueden alcanzar a partir de una comunicación verbal y no verbal que demuestre honestidad y respeto.

En los resultados de la segunda variable de estudio, sobre el nivel de trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales, se encontró una tendencia similar a la primera variable, donde el trabajo en equipo, según, la apreciación de la mayoría de los trabajadores (60%) representa un nivel alto de aplicación en la labor cotidiana en la entidad; y quienes consideran que esta variable se presenta en niveles medio y bajo, representan porcentajes menores, se denota también la misma tendencia en las dimensiones de coordinación y cooperación con predominancia del nivel alto de percepción entre el 58 y 60%; esto es un indicador positivo para el logro de los resultados institucionales, ya que se observa, según las respuestas a las preguntas del cuestionario, una inclinación hacia el trabajo coordinado gerencias- trabajadores, como también entre trabajadores, lo cual puede constituir un factor importante para mejorar los servicios municipales siempre que estos comportamientos se sostengan en el tiempo.

Una situación distinta encuentra, Rodríguez et al. (2023), en su estudio en una municipalidad peruana, donde el trabajo en equipo presenta condiciones deficientes, observando además que la comunicación, la actitud positiva y el reconocimiento del aporte en los grupos de trabajo, muestran resultados negativos, todo lo cual ha dificultado el logro de metas en el trabajo; constata además que no se escucha los aportes de los trabajadores para desarrollar un trabajo conjunto; en suma estas condiciones deficitarias no conducen hacia a un óptimo cumplimiento de las tareas laborales. Esta situación, según, Ayoví (2019), se presenta debido a que no se impone en el trabajo la capacidad de participación colectiva que se oriente al logro de productividad y competitividad, donde todos, desde las jefaturas se sientan identificados en algo fundamental, la mejora continua y la calidad del servicio; pero teniendo

en consideración también lo afirmado por, Mercader et al. (2021), que el trabajo en equipo también debe asociarse a otros factores institucionales que inciden en la óptima calidad del servicio.

Al respecto, en una situación positiva el estudio de, Schmutz et al. (2019), a partir de las experiencias investigadas, valora la importancia del trabajo en equipo porque logra un enlace altamente positivo con el rendimiento de los grupos de trabajo, optimiza la gestión de recursos, permite la resolución oportuna de las tareas laborales y mejora las condiciones de calidad que debe tener el servicio que está disponible para los usuarios; para tal propósito, desde la percepción teórica de, Gonzáles y Ospina (2017), se requiere del uso de patrones de conductas y estrategias que permitan la integración de los equipos de trabajo en tareas combinadas y sincronizadas, no solo para el cumplimiento de metas inmediatas, sino, según, Cavaliere et al. (2021), propendiendo al logro de los propósitos de mediano y largo plazo contenidos en la visión y misión de la organización.

En cuanto a los resultados del tercer objetivo específico, sobre la relación entre las dimensiones de liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales, se dividió el resultado según las dos dimensiones del liderazgo asertivo; en la primera, aplicando una prueba no paramétrica, se tuvo como resultado que hay una relación significativa de la actitud asertiva con el trabajo en equipo con indicadores estadísticos que muestran alta significación ($p=0.00$), y correlación fuerte y directa ($r=0.781$), quiere decir que a mayores condiciones de actitud asertiva se presenta mayor trabajo en equipo en la entidad; situación que representa un escenario de vital importancia para la nueva gestión municipal, siempre que estas actitudes de asertividad, como el respeto, el saber escuchar y los otros indicadores evaluados, se puedan mantener en el tiempo y no solo sea una muestra de la motivación de inicio de gestión.

Respecto de la relación entre estos dos elementos, McEwan et al. (2017), en su investigación, considera que lograr el trabajo en equipo en un ambiente laboral no es una tarea simple, requiere de varios componentes, pero resalta

uno, la capacitación efectiva que conduzca al fomento de actitudes de respeto por las opiniones y los derechos de los demás, a una actuación pausada y positiva, sin agresividad, ni dejar que lo sean contigo, pero con la seguridad necesaria para quienes ocupan cargos directivos; que según, Buitrago y Portillo (2014), constituyen habilidades y destrezas que se van asimilando en el comportamiento del líder a partir de un proceso consiente de comprender que la relación armónica en el trabajo es fundamental para una adecuada convivencia en el trabajo. Este comportamiento asertivo, según, Cortez (2018), implica pensar en los intereses institucionales por encima de los personales.

Además, la investigación de, McEwan et al. (2017), considera que, a partir de este proceso formativo, se puede alcanzar aceptables condiciones para el conjunto de procesos interactivos entre los integrantes de los grupos de trabajo, para incentivar el aporte mutuo en las tareas, como elementos claves del trabajo en equipo; para ello, como lo sostiene, Cortez (2018), se hace necesario que el líder asuma también óptimas capacidades de negociación y sobre todo poder ubicarse en el lugar de los trabajadores para la toma de decisiones

En el resultado de la segunda dimensión de liderazgo asertivo, la comunicación relacionada con el trabajo en equipo, se obtuvo resultados similares a la primera dimensión, al encontrar una relación significativa entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo con indicadores que evidencian alta significación ($p=0.00$), y correlación fuerte y directa ($r=0.855$), que explica que a mayores condiciones de comunicación asertiva se presentará mayores niveles de trabajo en equipo en la municipalidad; al respecto, el estudio de, Yang et al. (2020), corrobora este resultado, cuando concluye que la comunicación horizontal y la confianza que muestran los líderes, generan positivas condiciones para el compromiso laboral integrado, en el apoyo mutuo y en el compartir de tareas de los subordinados. Una situación contraria se genera con una comunicación de agresión verbal en la relación laboral. En similar sentido, Ayoví (2019), considera que, esta relación horizontal debe orientarse a la generación de actitudes de

identificación de los trabajadores para con la organización.

En igual sentido, Montes de Oca (2017), al estudiar a la comunicación asertiva con el trabajo en equipo, considera que este tipo de comunicación se logra con un diálogo y comunicación horizontal se puede un ambiente democrático, de mayor compromiso del grupo humano para obtener mejores niveles de logro de la competencia trabajo en equipo y mayores resultados previstos en los objetivos y metas institucionales. En suma, según, Cavaliere et al. (2021), se trata de apostar por un trabajo cooperativo entre los grupos de trabajo para desarrollar mejores comportamientos motivacionales y consecuentemente mejor rendimiento laboral.

En referencia al logro del objetivo general, sobre la relación entre el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales, aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman, se tuvo como resultados que la evidencia estadística conduce a aceptar la hipótesis alterna, como tal hay una relación significativa entre las variables liderazgo asertivo y trabajo en equipo, corroborado con los indicadores que muestran alta significación ($p=0.00$), y correlación fuerte y directa ($r=0.830$); con lo cual, se afirma que, a mayor liderazgo asertivo se tendrá mayor nivel de trabajo en equipo en la institución. Este resultado es óptimo para la actual gestión, porque es importante iniciar toda gestión con positivos niveles de aceptación de los trabajadores, con mayor razón que en el actual periodo de gestión, ante los cambios en la normatividad laboral, se cuenta con la mayoría de trabajadores que vienen de gestiones anteriores; sin embargo, en las mismas consideraciones que se señalan para los resultados de las dimensiones, para este caso de las variables, también se debe precisar que estos resultados deben constituir mayores retos para que tengan sostenibilidad a futuro y así contribuyan al éxito de la gestión.

Similares resultados de relación directa se encuentran en otras investigaciones, aunque no todas parten de condiciones óptimas en el nivel de las variables; así, el estudio de, Salguero y García (2022), considera que ante los cambios constantes que experimenta la sociedad y ante las nuevas

exigencias del mundo laboral se requiere de contar con una relación humana, asertiva entre directivos y trabajadores para el logro de cambios en la gestión que promuevan el trabajo coordinado entre los equipos. Igualmente, el estudio de, Aycan (2017), asume estas consideraciones para mejorar los servicios institucionales, pero agrega un componente importante a considerar como experiencia, que el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo han constituido claves del éxito organizacional en varios países desarrollados. Se trata entonces, según, Gonzáles y Ospina (2017), de manifestaciones conductuales que los líderes deben asumir para fomentar integración y compromiso en los equipos de trabajo, siempre pensando en los propósitos corporativos; son conductas que desde la visión de, Sánchez y Barraza (2015), generan legitimidad en el líder, que no se gana mediante la designación en el cargo, sino que se genera a partir del comportamiento en el trabajo.

Asimismo, Maya et al. (2019), en el estudio de las formas de liderazgo, asume entre sus resultados que, es el tipo de liderazgo el que condiciona el logro de óptimos niveles de calidad en el trabajo, por lo que una de estas formas de liderazgo directivo, el asertivo, mediante la operatividad de prácticas democráticas y participativas, permiten el que se logre óptimos resultados en la labor integrada del personal; entendiendo al término asertivo como habilidad de actuación y comunicación, segura, firme, pero horizontal y de respeto; o como también lo conceptúa, Alzate y López (2020), en el sentido que la asertividad representa la característica de la persona para sus expresiones firmes, inherente a la personalidad, como factor decisorio en el desarrollo de la conducta; así también, Barzola et al. (2017), cuando agrega como conductas básicas para este comportamiento, a la autocrítica, no solo como una contribución al análisis personal del líder sino también como reconocimiento de que todos estamos expuestos a errores que se deben asumir para las necesarias rectificaciones, Todo esto hace que la influencia del líder asertivo en el trabajo en equipo, desde la percepción de, Ahmed & Lodhi (2021), constituya la generación de una importante competencia para la organización, para pensar en metas y éxitos en común,

mediante un trabajo compartido y adecuadamente planificado.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Desde lo que perciben los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, el nivel de liderazgo asertivo de los jefes y gerencias es predominantemente alto; la misma consideración la manifiestan para las dimensiones de actitud y comunicación asertivas.
- 6.2.** El trabajo en equipo en el personal de la Municipalidad Distrital de Morales es predominantemente alto, desde la percepción de los trabajadores; e igualmente consideran de nivel alto, el trabajo en cada una de las dimensiones de coordinación y cooperación.
- 6.3.** La relación entre las dimensiones del liderazgo asertivo, actitud y comunicación asertivas, con el trabajo en equipo es significativa, de intensidad fuerte y de tipo directa, como evidencia estadística para afirmar que a mayor presencia de las dimensiones de liderazgo asertivo se presenta mayor trabajo en equipo.
- 6.4.** La relación entre las variables, liderazgo asertivo y trabajo en equipo, es significativa, de intensidad fuerte y de tipo positiva o directa, que conduce a afirmar que, a mayor nivel de liderazgo asertivo, hay mayor nivel de trabajo en la Municipalidad Distrital de Morales.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al Gerente General de la Municipalidad Distrital de Morales: que programe jornadas de capacitación y actualización sobre liderazgo asertivo para el fortalecimiento de las actuales capacidades de seguridad, respeto y comunicación de sus jefaturas y gerencias, con miras a darle sostenibilidad a las condiciones de asertividad que poseen.
- 7.2.** Al Administrador de la Municipalidad Distrital de Morales: desarrollar actividades de integración laboral con énfasis en las dimensiones de trabajo coordinado, para fortalecer las capacidades de cooperación mutua entre trabajadores y las condiciones del trabajo en equipo en la entidad.
- 7.3.** A la Psicóloga de la Municipalidad Distrital de Morales: que elabore un decálogo orientador para el trabajo diario de los líderes, gerente, su gerentes y jefes de oficinas, considerando acciones de dirección, comunicación y evaluación con respeto, empatía y paciencia, para que sirva de guía en el trabajo institucional en el marco de las dimensiones e indicadores del liderazgo asertivo
- 7.4.** Al responsable de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo: que promueva en sus egresados la realización de una nueva investigación de las variables estudiadas en la misma entidad, pero en el último año de actual gestión, para que se sirva de comparativo con los resultados de la presente investigación y entender los cambios generados en una línea de tiempo del inicio y final de una gestión municipal.

REFERENCIAS

- Ahmed, R., & Lodhi, K. (2021). The effect of managerial competencies on the success of public sector projects. *Journal Of Project Management Practice*, 1(2), 17-33. <https://doi.org/10.22452/jpmp.vol1no2.2>
- Alzate, J. y López, S. (2020). La asertividad, una característica adicional de todo líder emprendedor. *Revista Reflexiones Y Saberes*, (12), 48–50. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/1191>
- Aycan, Z. (2017). Leadership and teamwork in the developing country context. *TheBlackwell Handbook of Global Management*, 406-422. <https://doi.org/10.1002/9781405166355.ch21>
- Ayoví, J. (2019). Teamwork: key to the success of organizations. *Revista CientíficaFIPCAEC* 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Barzola, I., Barzola, V. & Flores, W. (2017). Working environment factors influencing the performance of workers in the public sector in the Ecuador. *Dominio de las ciencias*, 3(3), 917-937. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.3.jun.917-937>
- Buitrago, R. y Portillo, P. (2014). El poder, las mujeres y su liderazgo ejercido en el sector público. *Revista Fórum Humanes*. 3(2), 45-59. http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/FACE/article/view/3436
- Bhandarker, A. & Rai, S. (2019). Toxic leadership: emotional distress and coping strategy. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 22(1), 65-78. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-2018-0027>
- Cáceres Y, Malone A, Zeballos E, Huamani N, Ttito M, Gonzales S, Andia A, Pinedo, D. (2021). Pandemic response in rural Peru: Multi-scale institutional analysis of the COVID-19 crisis. *Applied Geography*, 134. <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2021.102519>
- Cavaliere, L., Rajest, S., Poddar, A., Poddar, S., Padma, S., Koti, K. & Regin, R. (2021). Emotional Intelligence and Driving Change in Public Sector: The Mediating Role of Culture. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*,

- 12(7),2071-2115. <https://www.tojqi.net/index.php/journal/article/view/4082>
- Chinchay, W., y Chávarry, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 650-662. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36469/39155>
- Contreras Portocarrero, L. F. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4081-4101. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2151
- Cortez, A. (2018). Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). <http://hdl.handle.net/10644/6221>
- Fernandes, C. (2021) *Public Sector Leadership during COVID-19 Crisis*. EUPAN. https://www.eupan.eu/wp-content/uploads/2021/06/Paper_Leadership_VF.pdf
- Fialho, E., Sousa, M. & Moreira, A. (2022). Public Leadership Challenges in a Complex Context. *Merits*, 2, 362–373. <https://doi.org/10.3390/merits2040025>
- Gonzáles, D. y Ospina, Y. (2017). El trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas en el área específica del talento humano. Colección Académica de Ciencias Sociales, 2(1), 119-142. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4541>
- Grint, K. (2020). Leadership, management and command in the time of the Coronavirus. *Leadership*, 16(3), 314-319. <https://doi.org/10.1177/1742715020922445>
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Kang, H. (2021). Sample size determination and power analysis using the G* Powersoftware. *Journal of educational evaluation for health professions*, 18. <https://doi.org/10.3352/jeehp.2021.18.17>
- Lara, L. (2022). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia Académica*, 4(1), 41-70. <https://doi.org/10.51736/sa.v4i1.50>

- La Torre, M., Robles, J., Preciado, J., Camarena, B. & De la Rosa, M. (2021). Leadership styles and corporate social responsibility in Sonoran grape producers. *Epistemus*, 63-69. <https://doi.org/10.36790/epistemus.v14i28.104>
- Lajčin, D. & Porubčanová, D. (2021). Teamwork during the COVID-19 Pandemic. *Emerging Science Journal*, 5(17), 1-10. https://www.researchgate.net/profile/Dasa-Porubcanova-2/publication/350977686_Teamwork_during_the_COVID-19_Pandemic/links/60b53af692851cde8846e7cd/Teamwork-during-the-COVID-19-Pandemic.pdf
- Luna Victoria, V. (2021). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad CésarVallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/60457>
- Manti, S. & Licari, A. (2018). How to obtain informed consent for research. *Breathe*, 14(2), 145-152. <https://doi.org/10.1183/20734735.001918>
- Maya, E., Aldana, J., e Isea, J. (2019). Directive Leadership and Quality Education. *Cienciamatria*, 5(9), 114 - 129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- McEwan, D., Ruissen, G., Eys, M., Zumbo, B., & Beauchamp, M. (2017). The effectiveness of teamwork training on teamwork behaviors and team performance: a systematic review and meta-analysis of controlled interventions. *Plos one*, 12(1), e0169604. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>
- Mercader, V., Galván-Vela, E., Ravina, R., & Popescu, C. (2021). A focus on ethical value under the vision of leadership, teamwork, effective communication and productivity. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(11), 522. <https://doi.org/10.3390/jrfm14110522>
- Mikolajewicz, N., & Komarova, S. (2019). Meta-analytic methodology for basicresearch: a practical guide. *Frontiers in physiology*, 10, 203. <http://dx.doi.org/10.3389/fphys.2019.00203>
- Montes de Oca, J. (2017). Assertive communication and teamwork: Results of an intervention program in the supervisors of a company. *Propósitos y*

- Naciones Unidas (2020). The sustainable development Goals report. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/>
- Oha, J., Lee, H., & Zo, H. (2019). The effect of leadership and teamwork on ISD project success. *Journal of Computer Information Systems*. <https://doi.org/10.1080/08874417.2019.1566804>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019) *Recommendation on Public Service Leadership and Capability*. OCDE. <https://www.oecd.org/gov/pem/recommendation-public-service-leadership-and-capability-2019.pdf>
- Pereyra, E., Rey de Castro, D. y Uribe, J. (2022) Liderazgo de alto desempeño y surelación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Revista Producción y Gestión*. 25(1).http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1810-99932022000100229&script=sci_arttext
- Rodas, L. (2018). *El liderazgo asertivo como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz – Urb. Las brisas, provincia de Chiclayo, en la región Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6430>
- Rodríguez, V., Alberca, F., & Escalante, M. (2023). Relationship of Organizational Commitment to Teamwork in a Municipality From Peru. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1), e0693-e0693. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.693>
- Salguero, N. y García, C. (2022). Human talent management tools and humanistic perspectives of current management. *Revista Ñeque*, 5(12), 423–434. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i12.89>
- Sánchez, J. y Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai*. 11(4), 161-170. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
- Sánchez, A., Cruz, O., Sánchez, F., y Cueva, E. (2022). Competencias directivas en municipalidades en el Perú. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27(99), 1183-1195. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/38322->

Texto%20del%20art%C3%ADculo-71794-1-10-20220626%20(2).pdf

- Schmutz, J., Meier, L. & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ open*, 9(9), e028280. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Stratton, S. J. (2021). Population research: convenience sampling strategies. *Prehospital and disaster Medicine*, 36(4), 373-374. <https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649>
- Sucasaire, J. (2022). *Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra de investigación*. Primera edición digital. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20500.12390/3096>
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies. An International Journal*, 8(3), 2694-2726. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Todnem, R. (2021). Leadership: In Pursuit of Purpose. *Journal of Change Management*, 21(1), 30-44. <https://doi.org/10.1080/14697017.2021.1861698>
- Yang, Y., Kuria, G. & Gu, D. (2020). Mediating role of trust between leader communication style and subordinate's work outcomes in project teams. *Engineering Management Journal*, 32(3), 152-165. <https://doi.org/10.1080/10429247.2020.1733380>

ANEXOS

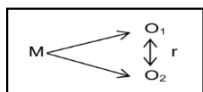
Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo asertivo	Proceso de dirección donde se pone de manifiesto las habilidades y destrezas para el logro de objetivos en la toma de decisiones institucionales con conductas motivaciones permanentes (Buitrago y Portillo, 2014).	Conductas asertivas del personal directivo de la Municipalidad distrital de Morales, evaluadas mediante un cuestionario con escala Likert.	Actitud asertiva	Relación armónica	Ordinal
				Respeto	
			Capacidad de negociación		
			Efectividad		
			Comunicación asertiva	Honestidad	
				Estimulación	
Trabajo en equipo	Capacidad de participación colectiva que propende a la cohesión institucional para lograr objetivos y metas de productividad y competitividad en el marco del mejoramiento continuo y orientado al logro de servicios de calidad para los usuarios (Ayoví, 2019).	Forma de trabajo colectivo que caracteriza a la Municipalidad distrital de Morales, evaluada mediante un cuestionario con escala Likert.	Coordinación	Planificación	Ordinal
				Organización	
				Patrones de conducta	
			Cooperación	Integración	
				Armonía	
				Trabajo mutuo	
			Beneficio colectivo		

Matriz de consistencia:

“Liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales - 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos							
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p>							
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales? ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales?</p>	<p>Objetivos específicos: Establecer el nivel de liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales. Identificar el nivel de trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales. Determinar la relación existente entre las dimensiones de liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales.</p>	<p>Hipótesis específicas: El nivel de liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales es regular El nivel el nivel de trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales, es regular Existe relación significativa entre las dimensiones de liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales.</p>	<p>Instrumentos: Cuestionario de liderazgo asertivo Cuestionario de trabajo en equipo</p>							
<p>Diseño de investigación Tipo de investigación básica; diseño no experimental, transversal y correlacional.</p>	<p>Población y muestra Población: 70 colaboradores de en una Municipalidad distrital de Morales Muestra: 70 colaboradores, calculado con el 95% de intervalo de confianza.</p>	<p>Variables y dimensiones</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Liderazgo asertivo</td> <td>Actitud asertiva</td> </tr> <tr> <td>Comunicación asertiva</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Trabajo en equipo</td> <td>Coordinación</td> </tr> <tr> <td>Cooperación</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Liderazgo asertivo	Actitud asertiva	Comunicación asertiva	Trabajo en equipo	Coordinación	Cooperación
Variables	Dimensiones									
Liderazgo asertivo	Actitud asertiva									
	Comunicación asertiva									
Trabajo en equipo	Coordinación									
	Cooperación									



M = Muestra de trabajadores
 V = Liderazgo asertivo
 V= Trabajo en equipo
 r = Grado de relación entre variables.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de liderazgo asertivo

Estimado colaborador:

A continuación, se le presenta un conjunto de preguntas para identificar los niveles de liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales; se le solicita responder las preguntas tomando en cuenta las actitudes que caracteriza el trabajo de su jefe, sea este Gerente o Subgerente. Muchas gracias.

La escala de respuestas es la siguiente:

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

LIDERAZGO ASERTIVO	1	2	3	4	5
Actitud asertiva					
1. Relación armónica					
Los trabajadores se sienten cómodos con las decisiones de la jefatura					
La jefatura inspira confianza en su trabajo diario					
Sabe escuchar a los trabajadores					
2. Respeto					
Muestra un comportamiento tranquilo y amistoso y de respeto cuando se comunica con los trabajadores					
Realiza contacto visual cuando se dirige a cualquier trabajador					
Promueve el respeto mutuo entre trabajadores					
3. Capacidad de negociación					
Tiene predisposición al diálogo cuando existe alguna petición de los trabajadores					

Escucha con atención los requerimientos de los trabajadores					
Tomar decisiones razonables, dialogadas y firmes para solucionar algún problema					

Comunicación asertiva					
1. Efectividad					
La información de la jefatura nos llega con claridad y precisión					
Los mensajes de la jefatura nos llegan oportunamente y de manera formal					
Se comunica con facilidad con los trabajadores					
2. Honestidad					
Expresa sus opiniones y/o instrucciones diciendo la verdad					
No necesita mentir para obligar a la realización de algún trabajo					
Reconoce sus errores y los de los trabajadores					
3. Estimulación					
Alienta a los trabajadores al cumplimiento de las tareas					
Reconoce el cumplimiento de tareas de los trabajadores					
Reconoce los éxitos personales de los trabajadores					

Cuestionario de trabajo en equipo

Estimado colaborador:

A continuación, se le presenta un conjunto de preguntas para identificar los niveles de trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales; se le solicita responder las preguntas tomando en cuenta las características de trabajo entre los trabajadores de su área donde labora.

Muchas gracias

La escala de respuestas es la siguiente:

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

TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
Coordinación					
1. Planificación					
Las tareas se planifican tomando en cuenta la opinión de los trabajadores					
Existen tareas laborales que son asignadas para la participación colaborativa entre trabajadores					
Se programa con anticipación la participación de los trabajadores en las actividades institucionales					
2. Organización					
Los equipos de trabajo están debidamente organizados para la realización de tareas laborales					
La participación en actividades institucionales y de proyección comunal se realiza por grupos de trabajo organizados					
3. Patrones de conducta					
Se sincronizan esfuerzos entre trabajadores para el logro de determinadas tareas					

Existe motivación para el trabajo en equipo					
Se practica el apoyo mutuo entre todos los trabajadores para el cumplimiento de las obligaciones laborales					

Cooperación					
1. Integración					
Todos los trabajadores se integran al trabajo colaborativo					
Los trabajadores participan voluntariamente en las actividades de conmemoración de fechas cívicas					
Los trabajadores participan voluntariamente en las actividades de proyección comunal					
2. Armonía					
Existe un clima de compañerismo en el trabajo					
Se evidencia un clima de alegría en el trabajo					
3. Trabajo mutuo					
Se comparte entre trabajadores, información técnica de utilidad para el cumplimiento de las funciones					
Los trabajadores de mayor experiencia colaboran con los nuevos para el cumplimiento de sus tareas					
4. Beneficio colectivo					
Se obtienen óptimos logros en el trabajo producto del trabajo en equipo					
Se dan reconocimientos colectivos por el cumplimiento de tareas					
Se apoya a los trabajadores que sufren problemas de salud u otras emergencias.					

Consentimiento informado a los servidores públicos



2

Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales - 2023.

Investigador (a): Meléndez Coral, Maddy Fiorella

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales - 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales – 2023.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Distrital de Morales.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Consideramos como **Problema General**: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo asertivo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales - 2023?, por lo que, concretar la indagación ayudará aclarar la relación entre ambas variables, generando estrategias nuevas para el desarrollo de planes y proyectos poniendo en valor los recursos locales que le generen ventajas comparativas que repercutan en el desarrollo local y en el nivel de vida de los pobladores, para lo cual el trabajo en equipo constituye importante mecanismo alternativo. Estas consideraciones sustentan la necesidad del presente trabajo de investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales - 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de Municipalidad Distrital de Morales. Las respuestas al cuestionario o guía de

**Obligatorio a partir de 18 años*



entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) Meléndez Coral Maddy Fiorella, email: maddy.coral.98@gmail.com y docente asesor Barboza Zelada, Pedro Arturo, email: pabz3@hotmail.com.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mer

Nombres y apellidos:

Fecha y hora: 14 de junio 2023 = 13:52

Firma: 

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

*Obligatorio a partir de 18 años

Niveles de las dimensiones de la Liderazgo asertivo y de trabajo en equipo

Niveles de actitud asertiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	10	14	14
Medio	17	24	39
Alto	43	61	100
Total	70	100.0	

Niveles de comunicación asertiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	6	9	9
Medio	24	34	43
Alto	40	57	100
Total	70	100.0	

Niveles de coordinación en el trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	6	9	8.6
Medio	23	33	41.4
Alto	41	58	100.0
Total	70	100	

Niveles de cooperación en el trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	8	11	11.4
Medio	20	29	40.0
Alto	42	60	100.0
Total	70	100	

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Validez del cuestionario de Liderazgo Asertivo

LIDERAZGO ASERTIVO																
		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
	P10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
		CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA								
DIMENSIONES		V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls						
D1		0.96	0.74	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00						
D2		0.97	0.76	1.00	1.00	0.80	1.00	0.99	0.78	1.00						
D3		0.99	0.78	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00						
D4		0.97	0.76	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00						
Instrumento por Criterio		0.97	0.75	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.79	1.00						
V de Aiken		0.99	0.78	1.00												

Validez del cuestionario de Trabajo en Equipo

		TRABAJO EN EQUIPO														
		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
		CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA								
DIMENSIONES		V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls						
D1		0.99	0.78	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00						
D2		1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00						
D3		1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00						
D4		1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00						
Instrumento por Criterio		1.00	0.79	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00						
V de Aiken		1.00	0.79	1.00												

Confiabilidad del cuestionario de liderazgo asertivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.917	18

Confiabilidad del cuestionario de trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.894	18

Validación de instrumentos

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Variable Liderazgo asertivo



N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Actitud asertiva													
01	Los trabajadores se sienten cómodos con las decisiones de la jefatura			x								x		
02	La jefatura inspira confianza en su trabajo diario			X								X		
03	Sabe escuchar a los trabajadores			X								X		
04	Muestra un comportamiento tranquilo y amistoso y de respeto cuando se comunica con los trabajadores			X								X		
05	Realiza contacto visual cuando se dirige a cualquier trabajador			X								X		
06	Promueve el respeto mutuo entre trabajadores			X								X		
07	Tiene predisposición al diálogo cuando existe alguna petición de los trabajadores			X								X		
08	Escucha con atención los requerimientos de los trabajadores			X								X		
09	Tomar decisiones razonables, dialogadas y firmes para solucionar algún problema			X								X		
	Dimensión 2: Comunicación asertiva													
10	La información de la jefatura nos llega con claridad y precisión			X								X		
11	Los mensajes de la jefatura nos llegan oportunamente y de manera formal			X								X		
12	Se comunica con facilidad con los trabajadores			X								X		
13	Expresa sus opiniones y/o instrucciones diciendo la verdad			X								X		
14	Reconoce sus errores y los de los trabajadores			X								X		
15	Sabe escuchar propuestas de los trabajadores			X								X		
16	Alienta a los trabajadores al cumplimiento de las tareas			X								X		
17	Reconoce el cumplimiento de tareas de los trabajadores			X								X		
18	Reconoce los éxitos personales de los trabajadores			x								X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Mejorar la redacción de ítems de acuerdo a lugar de estudio y el sujeto de estudio que se va aplicar el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Díaz Saavedra Robin Alexander DNI: 44970126

Especialidad del validador (a): Lic Marketing y Negocios Internacionales

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de mayo de 2023


Lic. Robin A. Díaz Saavedra
MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Mag. Administración y Gestión Universitaria

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Trabajo en equipo

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Coordinación													
01	Las tareas se planifican tomando en cuenta la opinión de los trabajadores			X				X				X		
02	Existen tareas laborales que son asignadas para la participación colaborativa entre trabajadores			X				X				X		
03	Se programa con anticipación la participación de los trabajadores en las actividades institucionales			X				X				X		
04	Los equipos de trabajo están debidamente organizados para la realización de tareas laborales			X				X				X		
05	La participación en actividades institucionales y de proyección comunal se realiza por grupos de trabajo organizados			X				X				X		
06	Se sincronizan esfuerzos entre trabajadores para el logro de determinadas tareas			X				X				X		
07	Existe motivación para el trabajo en equipo			X				X				X		
08	Se practica el apoyo mutuo entre todos los trabajadores para el cumplimiento de las obligaciones laborales			X				X				X		
	Dimensión 2: Cooperación			X				X				X		
09	Todos los trabajadores se integran al trabajo colaborativo			X				X				X		
10	Los trabajadores participan voluntariamente en las actividades de conmemoración de fechas cívicas			X				X				X		
11	Los trabajadores participan voluntariamente en las actividades de proyección comunal			X				X				X		
12	Existe un clima de compañerismo en el trabajo			X				X				X		
13	Se evidencia un clima de alegría en el trabajo			X				X				X		
14	Se comparte entre trabajadores, información técnica de utilidad para el cumplimiento de las funciones			X				X				X		
15	Los trabajadores de mayor experiencia colaboran con los nuevos para el cumplimiento de sus tareas			X				X				X		
16	Se obtienen óptimos logros en el trabajo producto del trabajo en equipo			X				X				X		
17	Se dan reconocimientos colectivos por el cumplimiento de tareas			X				X				X		
18	Se apoya a los trabajadores que sufren problemas de salud u otras emergencias.			X				X				X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Mejorar la redacción de ítems de acuerdo a lugar de estudio y el sujeto de estudio que se va aplicar el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Díaz Saavedra Robin Alexander **DNI:** 44970126

Especialidad del validador (a): Lic Marketing y Negocios Internacionales

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de mayo de 2023



Lic. Robin A. Díaz Saavedra
MAGISTER EN NEGOCIOS INTERNACIONALES
UNIVERSIDAD DE LA GUAYANA FRANCESA

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Liderazgo Asertivo



Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Actitud asertiva													Ninguna
01	Los trabajadores se sienten cómodos con las decisiones de la jefatura				X			X				X		Ninguna
02	La jefatura inspira confianza en su trabajo diario				X				X			X		Ninguna
03	Sabe escuchar a los trabajadores				X				X				X	Ninguna
04	Muestra un comportamiento tranquilo y amistoso y de respeto cuando se comunica con los trabajadores				X			X				X		Ninguna
05	Realiza contacto visual cuando se dirige a cualquier trabajador				X				X			X		Ninguna
06	Promueve el respeto mutuo entre trabajadores				X				X				X	Ninguna
07	Tiene predisposición al diálogo cuando existe alguna petición de los trabajadores			X				X					X	Ninguna
08	Escucha con atención los requerimientos de los trabajadores			X				X		X			X	Ninguna
09	Tomar decisiones razonables, dialogadas y firmes para solucionar algún problema			X				X				X	X	Ninguna
	Dimensión 2: Comunicación asertiva			X				X				X	X	Ninguna
10	La información de la jefatura nos llega con claridad y precisión			X			X			X			X	Ninguna
11	Los mensajes de la jefatura nos llegan oportunamente y de manera formal				X			X			X			Ninguna
12	Se comunica con facilidad con los trabajadores				X				X				X	Ninguna
13	Expresa sus opiniones y/o instrucciones diciendo la verdad				X				X				X	Ninguna
14	Reconoce sus errores y los de los trabajadores				X				X			X		Ninguna
15	Sabe escuchar propuestas de los trabajadores				X				X				X	Ninguna
16	Alienta a los trabajadores al cumplimiento de las tareas				X				X			X	X	Ninguna
17	Reconoce el cumplimiento de tareas de los trabajadores				X				X				X	Ninguna
18	Reconoce los éxitos personales de los trabajadores				X				X				X	Ninguna

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE DNI: 46883462

Especialidad del validador (a): Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

Tarapoto 23 de mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Ely A. Córdova Calle
CERSM N° 218
DNI: 46883462

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Trabajo en equipo

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Coordinación													
01	Las tareas se planifican tomando en cuenta la opinión de los trabajadores				X			X				X		
02	Existen tareas laborales que son asignadas para la participación colaborativa entre trabajadores				X				X			X		
03	Se programa con anticipación la participación de los trabajadores en las actividades institucionales				X				X				X	
04	Los equipos de trabajo están debidamente organizados para la realización de tareas laborales				X			X				X		
05	La participación en actividades institucionales y de proyección comunal se realiza por grupos de trabajo organizados				X				X			X		
06	Se sincronizan esfuerzos entre trabajadores para el logro de determinadas tareas				X				X				X	
07	Existe motivación para el trabajo en equipo			X				X					X	
08	Se practica el apoyo mutuo entre todos los trabajadores para el cumplimiento de las obligaciones laborales			X				X			X		X	
	Dimensión 2: Cooperación			X				X				X	X	
09	Todos los trabajadores se integran al trabajo colaborativo													
10	Los trabajadores participan voluntariamente en las actividades de conmemoración de fechas cívicas			X				X				X	X	
11	Los trabajadores participan voluntariamente en las actividades de proyección comunal			X			X				X		X	
12	Existe un clima de compañerismo en el trabajo				X			X				X		
13	Se evidencia un clima de alegría en el trabajo				X				X				X	
14	Se comparte entre trabajadores, información técnica de utilidad para el cumplimiento de las funciones				X				X				X	
15	Los trabajadores de mayor experiencia colaboran con los nuevos para el cumplimiento de sus tareas				X				X			X		
16	Se obtienen óptimos logros en el trabajo producto del trabajo en equipo				X				X				X	
17	Se dan reconocimientos colectivos por el cumplimiento de tareas				X				X			X	X	
18	Se apoya a los trabajadores que sufren problemas de salud u otras emergencias.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE** DNI: 46883462

Especialidad del validador (a): **Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto 23 de mayo de 2023



Dra. Ely A. Córdova Calle
CERSM N° 218
DNI: 46883462

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Liderazgo Asertivo

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Actitud asertiva													
01	Los trabajadores se sienten cómodos con las decisiones de la jefatura				X				X					X
02	La jefatura inspira confianza en su trabajo diario				X				X					X
03	Sabe escuchar a los trabajadores				X				X					X
04	Muestra un comportamiento tranquilo y amistoso y de respeto cuando se comunica con los trabajadores				X				X					X
05	Realiza contacto visual cuando se dirige a cualquier trabajador				X				X					X
06	Promueve el respeto mutuo entre trabajadores				X				X					X
07	Tiene predisposición al diálogo cuando existe alguna petición de los trabajadores				X				X					X
08	Escucha con atención los requerimientos de los trabajadores				X				X					X
09	Tomar decisiones razonables, dialogadas y firmes para solucionar algún problema				X				X					X
	N° DIMENSIONES / ITEMS													
	Dimensión 2: Comunicación asertiva													
10	La información de la jefatura nos llega con claridad y precisión				X				X					X
11	Los mensajes de la jefatura nos llegan oportunamente y de manera formal				X				X					X
12	Se comunica con facilidad con los trabajadores				X				X					X
13	Expresa sus opiniones y/o instrucciones diciendo la verdad				X				X					X
14	Reconoce sus errores y los de los trabajadores				X				X					X
15	Sabe escuchar propuestas de los trabajadores				X				X					X
16	Alienta a los trabajadores al cumplimiento de las tareas				X				X					X
17	Reconoce el cumplimiento de tareas de los trabajadores				X				X					X
18	Reconoce los éxitos personales de los trabajadores				X				X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Saavedra Mego, Ricky Bray DNI: 71318245

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública, Ingeniero Ambiental.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión




25 de mayo del 2023

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Trabajo en equipo

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Coordinación													
01	Las tareas se planifican tomando en cuenta la opinión de los trabajadores				X				X				X	
02	Existen tareas laborales que son asignadas para la participación colaborativa entre trabajadores				X				X				X	
03	Se programa con anticipación la participación de los trabajadores en las actividades institucionales				X				X				X	
04	Los equipos de trabajo están debidamente organizados para la realización de tareas laborales				X				X				X	
05	La participación en actividades institucionales y de proyección comunal se realiza por grupos de trabajo organizados				X				X				X	
06	Se sincronizan esfuerzos entre trabajadores para el logro de determinadas tareas				X				X				X	
07	Existe motivación para el trabajo en equipo				X				X				X	
08	Se practica el apoyo mutuo entre todos los trabajadores para el cumplimiento de las obligaciones laborales				X				X				X	
	Dimensión 2: Cooperación													
09	Todos los trabajadores se integran al trabajo colaborativo				X				X				X	
10	Los trabajadores participan voluntariamente en las actividades de conmemoración de fechas cívicas				X				X				X	
11	Los trabajadores participan voluntariamente en las actividades de proyección comunal				X				X				X	
12	Existe un clima de compañerismo en el trabajo				X				X				X	
13	Se evidencia un clima de alegría en el trabajo				X				X				X	
14	Se comparte entre trabajadores, información técnica de utilidad para el cumplimiento de las funciones				X				X				X	
15	Los trabajadores de mayor experiencia colaboran con los nuevos para el cumplimiento de sus tareas				X				X				X	
16	Se obtienen óptimos logros en el trabajo producto del trabajo en equipo				X				X				X	
17	Se dan reconocimientos colectivos por el cumplimiento de tareas				X				X				X	
18	Se apoya a los trabajadores que sufren problemas de salud u otras emergencias.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Saavedra Mego, Ricky Bray DNI: 71318245

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública, Ingeniero Ambiental.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Saavedra Mego Ricky Bray
INGENIERO AMBIENTAL
CIP N° 191615

25 de mayo del 2023

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Liderazgo Asertivo

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Actitud asertiva													
01	Los trabajadores se sienten cómodos con las decisiones de la jefatura.				X				X				X	
02	La jefatura inspira confianza en su trabajo diario.				X				X				X	
03	Sabe escuchar a los trabajadores.				X				X				X	
04	Muestra un comportamiento tranquilo y amistoso y de respeto cuando se comunica con los trabajadores.				X				X				X	
05	Realiza contacto visual cuando se dirige a cualquier trabajador.				X				X				X	
06	Promueve el respeto mutuo entre trabajadores.				X				X				X	
07	Tiene predisposición al diálogo cuando existe alguna petición de los trabajadores.				X				X				X	
08	Escucha con atención los requerimientos de los trabajadores.				X				X				X	
09	Tomar decisiones razonables, dialogadas y firmes para solucionar algún problema.				X				X				X	
	Nº DIMENSIONES / ÍTEMS													
	Dimensión 2: Comunicación asertiva				X				X				X	
10	La información de la jefatura nos llega con claridad y precisión.				X				X				X	
11	Los mensajes de la jefatura nos llegan oportunamente y de manera formal.				X				X				X	
12	Se comunica con facilidad con los trabajadores.				X				X				X	
13	Expresa sus opiniones y/o instrucciones diciendo la verdad.				X				X				X	
14	Reconoce sus errores y los de los trabajadores.				X				X				X	
15	Sabe escuchar propuestas de los trabajadores.				X				X				X	
16	Alienta a los trabajadores al cumplimiento de las tareas.				X				X				X	
17	Reconoce el cumplimiento de tareas de los trabajadores.				X				X				X	
18	Reconoce los éxitos personales de los trabajadores.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Arévalo Arévalo José Gabriel DNI: 45954981

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública, Licenciado en Administración.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de mayo de 2023



Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
CLAD. N° 18158

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Trabajo en equipo

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Coordinación													
01	Las tareas se planifican tomando en cuenta la opinión de los trabajadores.				X				X				X	
02	Existen tareas laborales que son asignadas para la participación colaborativa entre trabajadores.				X				X				X	
03	Se programa con anticipación la participación de los trabajadores en las actividades institucionales.				X				X				X	
04	Los equipos de trabajo están debidamente organizados para la realización de tareas laborales.				X				X				X	
05	La participación en actividades institucionales y de proyección comunal se realiza por grupos de trabajo organizados.				X				X				X	
06	Se sincronizan esfuerzos entre trabajadores para el logro de determinadas tareas.				X				X				X	
07	Existe motivación para el trabajo en equipo.				X				X				X	
08	Se practica el apoyo mutuo entre todos los trabajadores para el cumplimiento de las obligaciones laborales.				X				X				X	
	Dimensión 2: Cooperación													
09	Todos los trabajadores se integran al trabajo colaborativo.				X				X				X	
10	Los trabajadores participan voluntariamente en las actividades de conmemoración de fechas cívicas.				X				X				X	
11	Los trabajadores participan voluntariamente en las actividades de proyección comunal.				X				X				X	
12	Existe un clima de compañerismo en el trabajo.				X				X				X	
13	Se evidencia un clima de alegría en el trabajo.				X				X				X	
14	Se comparte entre trabajadores, información técnica de utilidad para el cumplimiento de las funciones.				X				X				X	
15	Los trabajadores de mayor experiencia colaboran con los nuevos para el cumplimiento de sus tareas.				X				X				X	
16	Se obtienen óptimos logros en el trabajo producto del trabajo en equipo.				X				X				X	
17	Se dan reconocimientos colectivos por el cumplimiento de tareas.				X				X				X	
18	Se apoya a los trabajadores que sufren problemas de salud u otras emergencias.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Arévalo Arévalo José Gabriel DNI: 45954981

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública, Licenciado en Administración.

22 de mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
CLAD. N° 18158

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Liderazgo Asertivo

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Actitud asertiva													
01	Los trabajadores se sienten cómodos con las decisiones de la jefatura				X				X				X	
02	La jefatura inspira confianza en su trabajo diario				X				X				X	
03	Sabe escuchar a los trabajadores				X				X				X	
04	Muestra un comportamiento tranquilo y amistoso y de respeto cuando se comunica con los trabajadores				X				X				X	
05	Realiza contacto visual cuando se dirige a cualquier trabajador				X				X				X	
06	Promueve el respeto mutuo entre trabajadores				X				X				X	
07	Tiene predisposición al diálogo cuando existe alguna petición de los trabajadores				X				X				X	
08	Escucha con atención los requerimientos de los trabajadores				X				X				X	
09	Tomar decisiones razonables, dialogadas y firmes para solucionar algún problema				X				X				X	
	Dimensión 2: Comunicación asertiva													
10	La información de la jefatura nos llega con claridad y precisión				X				X				X	
11	Los mensajes de la jefatura nos llegan oportunamente y de manera formal				X				X				X	
12	Se comunica con facilidad con los trabajadores				X				X				X	
13	Expresa sus opiniones y/o instrucciones diciendo la verdad				X				X				X	
14	Reconoce sus errores y los de los trabajadores				X				X				X	
15	Sabe escuchar propuestas de los trabajadores				X				X				X	
16	Alienta a los trabajadores al cumplimiento de las tareas				X				X				X	
17	Reconoce el cumplimiento de tareas de los trabajadores				X				X				X	
18	Reconoce los éxitos personales de los trabajadores				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. CASTRO MORI AREN OLINDA DNI: 44517466

Especialidad del validador (a): Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

Tarapoto 26 de mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Karen Olinda Castro Mori
DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD
Reg. C.A.S.B. M° 469
DNI/N° 44517466

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Trabajo en equipo

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Coordinación													
01	Las tareas se planifican tomando en cuenta la opinión de los trabajadores				X				X				X	
02	Existen tareas laborales que son asignadas para la participación colaborativa entre trabajadores				X				X				X	
03	Se programa con anticipación la participación de los trabajadores en las actividades institucionales				X				X				X	
04	Los equipos de trabajo están debidamente organizados para la realización de tareas laborales				X				X				X	
05	La participación en actividades institucionales y de proyección comunal se realiza por grupos de trabajo organizados				X				X				X	
06	Se sincronizan esfuerzos entre trabajadores para el logro de determinadas tareas				X				X				X	
07	Existe motivación para el trabajo en equipo				X				X				X	
08	Se practica el apoyo mutuo entre todos los trabajadores para el cumplimiento de las obligaciones laborales				X				X				X	
	Dimensión 2: Cooperación													
09	Todos los trabajadores se integran al trabajo colaborativo				X				X				X	
10	Los trabajadores participan voluntariamente en las actividades de conmemoración de fechas cívicas				X				X				X	
11	Los trabajadores participan voluntariamente en las actividades de proyección comunal				X				X				X	
12	Existe un clima de compañerismo en el trabajo				X				X				X	
13	Se evidencia un clima de alegría en el trabajo				X				X				X	
14	Se comparte entre trabajadores, información técnica de utilidad para el cumplimiento de las funciones				X				X				X	
15	Los trabajadores de mayor experiencia colaboran con los nuevos para el cumplimiento de sus tareas				X				X				X	
16	Se obtienen óptimos logros en el trabajo producto del trabajo en equipo				X				X				X	
17	Se dan reconocimientos colectivos por el cumplimiento de tareas				X				X				X	
18	Se apoya a los trabajadores que sufren problemas de salud u otras emergencias.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. KAREN OLINDA CASTRO MORI DNI: 44517466

Especialidad del validador (a): Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

*Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

*Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

*Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto 26 de mayo de 2023



Karen Olinda Castro Mori
DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD
Reg. C.A.S.B. N° 469
DNI/ N° 44517466

Firma del experto informante

23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
26	4	3	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	3	3	5	4	4	4
27	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4
28	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5
29	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5
30	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5
31	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	3	4	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
36	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
38	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
43	2	2	2	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	2	4	3	4	4
44	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5
45	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3
46	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3

23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5
27	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
28	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	5	5	5	5	4
29	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5
31	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	5	4	5	3	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4
41	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
46	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3

Carta de Aceptación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
MORALES

"Un gobierno de todos y para todos"

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Morales, 14 de Junio de 2023

CARTA N°140-2023-GM-MDM

SEÑORITA:
DRA. ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - TARAPOTO

CIUDAD.-

ASUNTO : RESPUESTA A DOCUMENTO

REF. : EXP. N°4844

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Departamento de San Martín; y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

Qué, en atención a lo solicitado mediante documento de referencia, se remite a su despacho la AUTORIZACIÓN para que la señorita MADDY FIORELLA MELÉNDEZ CORAL, pueda realizar el trabajo de investigación denominado: "LIDERAZGO ASERTIVO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES", cuyo documento se encuentra suscrito por el Alcalde de nuestra entidad.

Sin otro particular me suscribo de Usted; reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima.



Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES
MG. CPC. FFRAIN VÁSQUEZ RÍOS
GERENTE MUNICIPAL

Carta de Autorización



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



Tarapoto, 1 de Junio de 2023

SEÑOR
RUFINO PINEDO MELÉNDEZ
ALCALDE DISTRITAL DE MORALES

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación y publicación del nombre de su organización en los resultados del estudio

REFERENCIA: Solicitud del interesado de fecha: 1 de Junio de 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

El presente es para hacer de su conocimiento que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Tarapoto, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se especializan para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis). Además, contar con la autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.

Por tal motivo alcanzo la siguiente información: mcoral15@ucvvirtual.edu.pe

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Meléndez Coral, Maddy Fiorella
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : III ciclo
- 5) Título de la investigación : Liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales.
- 6) Asesor : Dr. Barboza Zelada Pedro Arturo

Por tal motivo, solicito a usted se sirva **autorizar la realización de la investigación** en la institución que usted dirige; así como también, **autorice la publicación de la identidad de la organización a su cargo en los resultados de la investigación**, tal como lo establece el código de ética de investigación de la UCV.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Atentamente,



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
Jefa de la Unidad de Posgrado
UCV - TARAPOTO

Constancia de Revisión Ortográfica de Tesis

CONSTANCIA DE REVISIÓN ORTOGRÁFICA DE TESIS

Mediante la presente, hago constancia de haber realizado la revisión ortográfica y lingüística de la tesis titulada: **Liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales, 2023**, del maestrante **MADDY FIORELLA MELÉNDEZ CORAL**, del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Dicha revisión se dio teniendo en cuenta la coherencia y cohesión en toda la redacción, dejando constancia que está apto para continuar con el proceso de sustentación.

Tarapoto, 28 de julio de 2023



Dr. Alfonso Isuiza Pérez
Lic. Lengua y Literatura
CPPe 03447191



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Liderazgo asertivo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Morales, 2023.", cuyo autor es MELÉNDEZ CORAL MADDY FIORELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO DNI: 16529281 ORCID: 0000-0001-9032-7821	Firmado electrónicamente por: PBARBOZAZ el 04-08-2023 18:36:26
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 04-08-2023 19:41:01

Código documento Trilce: TRI - 0641261