



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital De
Morales - 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Jihan Vigdis León Torres

ASESOR:

Lic. Tomas Ángel Carrasco Manríquez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Estratégica

PERÚ - 2018

Pagina del jurado



Mg. Julio Escalante Torres
Presidente



Mg. Karla Patricia Martell Alfaro
Secretario



Lic. Tomas Garrasco Manriquez
Vocal

Dedicatoria

A Jehová, a mis padres quienes fueron ese motor para estar en la actualidad donde estoy, Jorge León Vílchez Y Oliva Torres Quinteros, a mis hermanas ya que fueron ellas las que apostaron por mí, siempre me dieron los ánimos necesarios para culminar mis estudios

Agradecimiento

A Jehová porque gracias a él existo a mis padres, mis hermanas y familia porque fueron todas estas personas que de una u otra manera han hecho posible que culmine mis estudios universitarios, A todos los docentes que me enseñaron desde el I ciclo hasta el ciclo actual X, compañeros con los que compartí experiencias, vivencias, situaciones alegres, tristes y frustraciones al no obtener resultados esperados en los diferentes trabajos

Declaratoria De Autenticidad

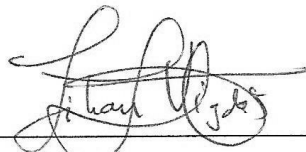
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo JIHAN VIGDIS LEÓN TORRES, identificado con DNI: 47231026, estudiante del programa de estudios de CIENCIAS EMPRESARIALES ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: "Gestión Administrativa y Liderazgo Asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales - 2016"; declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o titula profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Tarapoto, 15 Octubre del 2018



LEÓN TORRES JIHAN VIGDIS

DNI: 47231026

Presentación

Señores miembros del jurado calificador, cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad Cesar Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales - 2016”; con la finalidad de optar el título Profesional de Licenciado en administración

La investigación está dividida en siete capítulos:

I. INTRODUCCIÓN. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

II MÉTODO. Se menciona el diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

III RESULTADOS. En esta parte se mencionan las consecuencias del procesamiento de la información.

IV DISCUSIÓN. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados durante la tesis.

V CONCLUSIONES. Se considera en enunciados cortos a lo que se ha llegado en esta investigación, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

Recomendaciones. Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

VIII REFERENCIAS. Se consigna todos los autores citados en la investigación.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria De Autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Índice de tabla	ix
Índice de grafico	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. Introducción	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos Previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema.....	24
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis	26
1.5 Objetivos	26
II. Método.....	27
2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables, Operacionalización	27
2.3. Población, muestra y muestreo.....	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Métodos de análisis de datos.....	34
2.6. Aspectos éticos	34
III. Resultados.....	35
IV. Discusión	55
V. Conclusiones.....	57
VI. Recomendaciones.....	58
VII. Referencias Bibliográficas	59
ANEXO	
Matriz de consistencia	
Instrumento de recolección de datos	

Validación de instrumentos

Constancia de autorización del lugar de investigación

Acta de aprobación de originalidad

Acta de aprobación de tesis

Autorización de publicación de tesis al repositorio

Carátula de la Tesis Visada

Revisión gramatical y ortográfica del desarrollo de proyecto

Índice de tabla

Tabla 1 Operacionalización variable I	28
Tabla 2 Operacionalización variable II	29
Tabla 3 Muestra distribuida por conglomerado	30
Tabla 4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
Tabla 5 Análisis Estadísticos Gestión Administrativa.....	35
Tabla 6 Gestión Administrativa / Calificación	35
Tabla 7 Dimensión Planificación (P1-P6).....	37
Tabla 8 Dimensión Organización (P7-P11).....	39
Tabla 9 Dimensión Dirección (P12-P17).....	41
Tabla 10 Dimensión Control (P18-P20)	43
Tabla 11 Análisis Estadísticos Liderazgo Asertivo.....	45
Tabla 12 Liderazgo Asertivo / Calificación (21-32).....	45
Tabla 13 Dimensión Actitud Asertiva (P21-P24)	47
Tabla 14 Dimensión Comunicación Asertiva (P25-P28)	49
Tabla 15 Dimensión Intimidación (29-32)	51
Tabla 16 Correlación de Variables – Tipo Speareman	53
Tabla 17 Pruebas de chi-cuadrado	54

Índice de grafico

Grafico 1 Gestión Administrativa	35
Grafico 2 Planificación.....	37
Grafico 3 Organización.....	39
Grafico 4 Dirección.....	41
Grafico 5 Control	43
Grafico 6 Liderazgo Asertivo	45
Grafico 7 Actitud Asertiva	47
Grafico 8 Comunicación Asertiva	49
Grafico 9 Intimidad	51
Grafico 10 Análisis de Dispersión.....	53

Resumen

La presente tesis titulada "Gestión Administrativa y Liderazgo Asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales - 2016", cuyo objetivo fue medir la influencia de la variable Gestión Administrativa en el Liderazgo Asertivo en dicha institución pública. En tal sentido, se planteó una investigación no experimental de tipo descriptivo Correlacional, con un enfoque cuantitativo, contando con una muestra poblacional de 87 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, pertenecientes a las áreas de: Administración y finanzas, infraestructura y gestión ambiental y desarrollo social y empresarial. En la Gestión Administrativa se evaluó dimensiones como la planificación, la organización, la dirección y el control, así como en el Liderazgo Asertivo se evaluó la intimidad. En la gestión administrativa se puede contrastar que ha sido calificada como una gestión regular con un inclinamiento de bueno, al igual que el liderazgo asertivo es regular con un inclinamiento también a bueno. Luego del procesamiento de los datos, se encontró que la correlación entre la variable Gestión Administrativa y el Liderazgo Asertivo a nivel general según la prueba de Spearman y Chi cuadrado en nuestra investigación es un indicador positivo alto (0.600), esto nos lleva a aceptar nuestra hipótesis planteada. El estudio concluye que la gestión administrativa si influye significativamente en el liderazgo asertivo de la Municipalidad distrital de Morales.

Palabras Claves: Gestión, Gestión Administrativa, Liderazgo, Liderazgo Asertivo.

Abstract

This thesis entitled " Administrative Management and Assertive Leadership in the District Municipality of Morales - 2016 ", whose aim was to measure the influence of the Administrative Management variable in the Assertive leadership in that district.

In this regard, a non- experimental research descriptive correlational was raised, with a quantitative approach, with a population sample of 87 workers of the District Municipality of Morales, belonging to the areas of Administration and Finance, Infrastructure and Environmental Management and Social and Business development. Administrative Management in dimensions such as planning, organization, management and control was assessed, as well as the Assertive Leadership privacy was evaluated. In the administration can contrast that has been described as a regular management with inclinamiento good, like the assertive leadership it is regular with inclinamiento also good. After processing the data, it was found that the correlation between the Administrative Management variable and the Assertive Leadership at a general level by Spearman's test and Chi square in our research is a high positive indicator (0.600), this leads us to accept our hypothesis. The study concludes that the administrative management if significantly influences the assertive leadership of the District Municipality of Morales.

Keywords: Management, Administrative Management, Leadership, Leadership Assertive.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Hablar de gestión administrativa es suministrar una atmósfera de alusión con el que el dinamismo organizacional puede finiquitar a una superior articulación. Tiene mucha significancia que los gerentes puntualicen los lineamientos estratégicos de la empresa para que puedan estar en situación de brindar la orientación y dirección a sus labores. Toda organización funciona sobresalientemente gracias a ello, por lo que se restituyen más delicado ante un entorno en incesante permuta. La victoria una gestión administrativa reside en la potestad de antelación, el advenimiento y el actuar oportuna del cambio, además del apoyo que atesore por parte de los gerentes y subordinados, proyectándose asiduamente las actividades que se ejecutaran más no de forma intuitiva, efecto de ello se implantan los objetivos que tiene o deben tener en una organización, incluyendo la definición de los métodos adecuados que permiten lograrlo. Por lo que la gestión es el acervo de actividades interceden el los gerentes desplegando sus labores mediante la ejecución de las etapas del proceso administrativo que son: planear, organizar, dirigir y controlar.

Si examinamos el desempeño de la administración pública es imprescindible ser conscientes de los factores limitantes que indisponen el personal que trabaja en las instituciones del estado como son en las municipalidades donde asiduamente se exhiben estos casos. Estos impedimentos que tienen los empleados públicos están asociados a los niveles insuficientes de elaboración técnica o profesional además del poco interés de solucionar rápido los problemas burocráticos en favor de una población que siendo consiente por décadas no ha sido contemplada; a la alta rotación unida al cambio de autoridades; a las restricciones del aumento de personal o de gratificación cuando los niveles de recursos que hoy se administran separan mucho cuando era necesaria una desorbitante

Continencia; a los intereses partidarios, de altos funcionarios para custodiar su puesto o sacar beneficio de éste, y a la privación de claras medidas para refutar la corrupción. A nivel nacional en nuestro país se está implementando

muchos códigos de Ética para las instituciones públicas, además del Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción y Políticas Nacionales de Modernización de la Gestión Pública administrativa; con la finalidad de que el ciudadano pueda acoger bienes y servicios de calidad a un mínimo costo probable.

El liderazgo asertivo en la administración municipal es un asunto de coyuntura y de gran consideración para el desarrollo presente y venidero de la gestión pública municipal. Al presente siglo se le estima como una de las inclinaciones que se observa en las economías de diversos países del mundo era que el sector servicios tiene superior número de empresas y es el que se apodera de la gran mayoría de personal. En el caso de los servicios públicos que ayuda a la administración municipal, siendo la primera instancia gubernamental de contacto con la población. El liderazgo asertivo es también una parte importante del éxito de las organizaciones, el cómo conseguirlo, es algo que hay que planificar y que se debe tomar en cuenta al instante de la elaboración de la planificación, así los clientes o usuarios se inclinaran y optaran a una empresa no solo por su producto, servicio o sus precios sino por el trato que estos perciben.

La gestión administrativa Municipal es una ocupación compleja. Las municipalidades se contrarrestan con frecuencia con los problemas de gestión, imperfecciones en la administración, medios financieros limitados, y muchas cuestiones de principio organizacional. Es de suma importancia el saber cómo cambiar este tipo de perspectiva, si en varios casos se presentan inadecuados hábitos municipales. Esa es la imagen de los pobladores de un determinado lugar en su totalidad y de las mismas municipalidades, que carecen de herramientas para controlar, hacer seguimientos, que admita examinar el cometido en correlación a la aplicación de recursos propios, un buen empleo de los RR.HH, materiales financieros como también revelar con mucha transparencia los resultados de la gestión Municipal. Ahora, si se desea lograr cambios en la calidad y comportamiento del recurso humano al servicio del ciudadano la normativa no es capaz, más aún si se busca lograr los objetivos de políticos.

La Municipalidad Distrital de Morales se luce el caso que la gestión administrativa no se alinea con los servicios que esta brinda. No hay una gestión apropiada en lo referente a las funciones de la gestión, esto a su vez se refleja en el liderazgo asertivo que la Municipalidad Distrital de Morales brinda a las personas como a los colaboradores de la misma.

Ante la problemática identificada, surge la necesidad de hacer una investigación a fin de definir la relación existente entre ambas variables gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales.

1.2. Trabajos Previos

A nivel internacionales

Ángeles (2005). En su trabajo de investigación titulado: *Administración estratégica como la base de la calidad en el desarrollo empresarial* (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del estado de Hidalgo, México. Concluyó que:

- Llega a la conclusión en este trabajo de investigación de que los Ingenieros Industriales necesitan de estrategias que les brinden la capacidad de competir con su entorno. Cabe mencionar que las personas nacidas en el país de México tienen paradigmas y miedos a enfrentar cambios para desarrollar una planeación práctica, si consideramos en su mayoría a los empresarios nos percatamos que se unen y se forman en base a su experiencia es por ellos que temen a los cambios, prefieren basarse en su conocimiento que por cierto pueden tener éxito en su rubro porque ellos tratan o más les importa el sobrevivir.
- La administración estratégica es y será por siempre, la mejor herramienta para aumentar la rentabilidad y disminuir desperdicios, todos los integrantes de la empresa deberán adaptarse a las prácticas y modelos, si es que quieren ser trabajadores y empresarios con éxito.

Machuca, J. (2005). En su trabajo de investigación titulado: *El análisis de gestión en instituciones públicas municipales del estado de Lara*. (Tesis de pregrado). Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". República Bolivariana de Venezuela. Concluyó que:

- Son las alcaldías aquellas instituciones que siempre dependerán de presupuesto de los recursos que el estado les puede proveer, si consideramos que en la actualidad estamos deslizándonos rápidamente en tiempos de cambio en el ámbito administrativo y aún más en la pública, teniendo como objetivo principal afirmar la eficiencia en una gestión, donde resaltan la evaluación y control de todos aquellos recursos con los que contamos y el cumplimiento de logros.
- Existen disposiciones concentradas de la ley orgánica de administración financiera, la otra es la ley orgánica de contraloría general de la república y el sistema nacional de control fiscal, normas generales de auditoria de estado, es aquí donde resalta y está formado por un contenido explícito de procesos de controles que se aplican en una gestión, esto son los que se tienen que desarrollar mediante el análisis de la gestión administrativa, incluido como una actividad de control de gestión administrativa a cargo de la unidad de auditoria interna municipal.

A nivel nacionales

Flores, K. (2004). En su trabajo de investigación titulado: *Metodología de gestión para las micro, pequeñas y medianas empresas en Lima Metropolitana*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Concluyó que:

- Las organizaciones están abandonando esquemas de "Administración Vertical" optando por un sistema de organización que permita superar a las disfunciones de la burocracia. La respuesta integral se basa en la visión sistémica, la flexibilidad, la adaptabilidad y la optimización de los procesos.
- La globalización de la economía y de las empresas, la complejidad de los procesos productivos y la velocidad de los cambios, hacen

insuficientes el método tradicional de Gerenciar a las empresas de manera parcial (incompleta) e independiente (no interrelacionado).

- En los tiempos actuales, toda empresa en general sea gubernamental o privada, no puede enfrentar el futuro con improvisación, sino con una adecuada planeación estratégica que permita una gestión eficiente y una administración efectiva para el logro de los objetivos. La importancia de la planeación estratégica es que permite aplicar procedimientos que conducen al logro de los objetivos empresariales, minimizando riesgos y aprovechando las oportunidades que ofrece el entorno, enfoque de gestión que no está siendo implementado por las MYPES, ni mediante empresas, evidenciándose como causa, el desconocimiento para su formulación, limitando así la capacidad de respuesta de la empresa para evolucionar o enfrentar a la competencia y contribuir al desarrollo de nuestro País.

Quintana, A. (2006) En su trabajo de investigación titulado: *Plan de gestión administrativa y de servicios en la FIC-UNI*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Ingeniería, Lima, Perú. Concluye que:

- El presente estudio propone un plan de mejora continua de la calidad para la gestión administrativa y de servicios internos de la Facultad de Ingeniería Civil (FIC) de la UNI.
- El trabajo se desarrolla en tres etapas fundamentales. Primero, se realizó una autoevaluación de la calidad de la prestación de los servicios internos utilizando el Modelo Europeo de Calidad EFQM, para ello se consultó a los integrantes de las áreas administrativas.
- Esta auto evaluación fue contrastada con una evaluación externa a usuarios, se hizo el diagnóstico real de la calidad. Y finalmente, se diseñó el plan de mejora continua de la calidad, usando el modelo Balanced Score Card. Asimismo, la investigación proporciona a la FIC un instrumento concreto para la evaluación y la mejora continua de las unidades administrativas y de servicios internos.

A nivel locales

Viena (2011). En su trabajo de investigación titulado: *Propuesta de gestión municipal de residuos sólidos del distrito de Tarapoto*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Concluye que:

- El gobierno Local de Tarapoto tiene la firme convicción de ir paso a paso implementando estos procesos que debe repercutir positivamente en la calidad administrativa municipal como también en la prestación de sus servicios municipales, como por ejemplo, las fases de Recolección, Transporte y Disposición final de los Residuos Sólidos que la localidad. Por otro lado la autoridad municipal ha decidido abordar un proceso de Certificación Municipal, en la cual se debe elaborar documentos técnicos, instrumentos de gestión ambiental y elementos sustentatorios para tal fin; ya que el Ministerio del Ambiente hoy por hoy así lo exige; si bien es cierto, esto es un proceso a mediano Plazo pero es bueno comenzar en algo para poder planificar el desarrollo sustentable de la localidad. Con la sistematización del informe final de Tesis estamos contribuyendo de manera significativa a fortalecer la Gestión Ambiental Municipal Local.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Gestión Administrativa

Hellriegel, D, Jackson, S. y Slocum, J. (2007) manifestó “Conjunto de acciones mediante las cuales la empresa desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las funciones del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, y controlar” (p.39).

Chiavenato, I. (2004) proporciona “una orientación para ser posible la realización de funciones y manejo de recursos de una organización” (p.62). Por lo que ha tenido un crecimiento acelerado en los últimos tiempos afrontando nuevos retos y formas en su aplicación como producto de la tecnología y globalización.

RAE (2000) manifestó “Cambios tecnológicos que se han producido en la sociedad han ampliado el campo de la gestión, abarcando distintos enfoques, sin embargo el estudio se centrará en una gestión empresarial. Teniendo como concepto de la misma la acción y efecto de administrar” (p.47).

Funciones Del Proceso Administrativo

Existen cuatro funciones en el proceso administrativos basados en el autor Chiavenato, I. (2006) que los mencionaré a continuación, que son:

Planeación

Las entidades públicas y privadas no repentizan. Son estas que en lo absoluto se preparan con antelación. Si tomamos en cuenta la planeación enseña como la función primera en la administración por ser la origen de las demás.

La planeación es una de las funciones administrativas que decreta con anterioridad la identificación de los objetivos que deben conseguir y el qué debe desarrollarse u acciones a realizarse para lograrlos. Hablar de ello es hablar de un prototipo teórico que se operacionalizara a posterioridad. Se origina con la especificación de los objetivos además de especificar las acciones que serán necesarias para conseguirlos manera más eficiente posible. Hablar de la Planeación es la definición de objetivos es escoger con anticipación el mejor curso de acción para alcanzarlos. Lo que define a donde una empresa quiere llegar, hacer es la planeación. (Chiavenato, I. 2006, p.69).

Organización

Etimológicamente organización es una palabra que tiene un sin fin de significados según Chiavenato, I. (2006) y los detalla desde dos puntos de vista los cuales son las siguientes entidades sociales, informales y formales:

Organización como entidad social. Son aquellas que establecidas para alcanzar objetivos ya sean específicos,

incluyendo la estructurada de forma deliberada. La organización es una empresa con responsabilidad social ya que la integran todos los individuos, cabe resaltar que está orientada hacia aquellos logros que consideramos necesarios cumplirlos porque se encuentra proyectada para obtener resultados, positivas, ganancias. Está estructurada adrede ya que sugiere la fracción del trabajo y concede su realización a los miembros. (Chiavenato, I. 2006, p.73).

Organización informal. Es aquella que sobresale de forma natural entre las personas que ejercen un puesto en una empresa, con base, cuyos orígenes son los vínculos interpersonales que están establecidas al desarrollar sus actividades en sus puestos. (Chiavenato, I. 2006, p.74).

Organización formal. Es quella ente que está fundado en la segmentación lógica de las labores; supera órganos internos empresariales y al recurso humano en definidas actividades. Si nos concentramos en una en las organizaciones que se en un organigrama, erigida por la cúpula y comunicada al conjunto completo mediante el MOF. (Chiavenato, I. 2006, p.74).

Dirección

Chiavenato, I. (2006) refiere “prosigue a la planeación y organización. Nos dice que clara si se tiene la planeación y establecida la organización, se carece en emprender las actividades y por ende realizarlos” (p.75). El rol de este proceso es el estable y ejecutar las acciones en la empresa. La dirección está relacionada con la ejecución, con la puesta en marcha, y tiene mucho que ver con el recurso humano. Está directamente vinculada con la colocación de los colaboradores en un ente.

Los colaboradores necesitan asignación de sus funciones y cargos, ser adiestrados de todas las formas para alcanzar los resultados que se aguardan de ellas (Chiavenato, I. 2006, p.75).

Control

Hablar del control, es la hablar de la cuarta función administrativa según Chiavenato, I. (2006) indica “El control tienen el propósito afirmar que las metas que se proyectaron se acomoden tanto como sea posible a los objetivos fundados” (p.93). La naturaleza de este proceso establece en verificar si las acciones tienen relación con lo que esperamos en cuanto a resultados.

Etapas del control

En las organizaciones presenta 4 etapas y son las siguientes:

Establecimiento de estándares o criterios. Existen principios que suplantando normas encaminadas a las decisiones. Son mandatos que suministran formas de constituir qué deberá realizarse y la admisión del resultado que admitiremos como deseado (Chiavenato, I. 2006, p.82).

Observación del desempeño. El desempeño tiene que ser medido mediante el control necesario para comprender un poco de esto. Este proceso facilita adaptar las operaciones a definidos patrones anticipadamente establecidos (Chiavenato, 2006, p.82).

Comparación del desempeño con el estándar establecido. El control distancia lo primordial para que la modificación de manera correctiva se consolide solamente en las acepciones. El desempeño debe compararse con el tipo para comprobar escasas desviaciones (Chiavenato, I. 2006, p.82).

Acción correctiva. Teniendo como finalidad el sustentar las acciones que se encuentran en los patrones ya establecidos para lograr las metas de la forma más adecuada (Chiavenato, 2006, p.82).

1.3.2 Liderazgo Asertivo

Liderazgo

Chiavenato, I. (2009) manifestó "La influencia interna de las personas practicada en una posición u orientación, direccionada a través del curso donde se entabla la comunicación humana a la obtención objetivos específicos" (p.48). Los elementos de un líder son el resultado de estos cuatro: influencia, proceso de comunicación, situación y objetivos por conseguir.

En su totalidad los vínculos de una organización comprenden entre los líderes-liderados, trabajos en equipo, capacitaciones, comunicaciones. Un componente relevante enfocándonos en el liderazgo es la claridad, y la exactitud de las comunicaciones para evitar problemas en el comportamiento y mal entendidos (Chiavenato, I. 2009, p.49).

Dubrin, A. (2005), fija que "Es el proceso de dirigir funciones en las labores de los integrantes de un determinado grupo además de predominar en cada una de ellas" (p.56). Conduciendo mediante este proceso un control de calidad y la organización de las que fueron anticipadamente planeadas.

Asertividad

Rodríguez, A. (2001) vincula "La asertividad está basada en el respeto entrañando la voluntad para manifestamos tolerando a los demás aceptando la responsabilidades de nuestro actuar" (p.52).

Sánchez, L. (2000) afirma "El derecho a los propios sentimientos, legítimos, opiniones y deseos sin castigar o amenazar a los que están en nuestro entorno y sin violar los derechos de las demás personas" (p.86).

Cornejo, M. (2006) corrobora "Aquel liderazgo más apropiado debido a que se consultan opiniones sobre muchas decisiones que se tienen que tomar y que les competen a cada uno de los que la integran, participativos y se toman la molestia de analizar las ideas de sus subordinados aceptando sus aportaciones" (p.34).

Siendo realista existen individuos que toman una vida entera aguardando que acontecen cosas por ellas mismas, ya que no son capaces de lograr lo que aspiran. Es decir este prototipo de liderazgo tiene mucha relevancia ya que beneficia en gran forma la seguridad en la suficiencia al expresarse, ampara el discernimiento en un personal eficaz.

Niveles de aserción

El nivel de aserción puede distribuirse en tres niveles según Chiavenato, I. (2009) quien menciona lo siguiente:

Nivel 1: actitud asertiva

Consiste en aquellas actitudes que permiten cambiar al líder, también es la certidumbre insondable de permutar para desplegar toda capacidad, reluciéndonos como titulares exclusivos de nuestra propia vida, considerando además los desenlaces obtenidos hasta la actualidad (Chiavenato, I. 2009, p.49).

Nivel 2: comunicación asertiva.

Es la consecución de claramente comunicar y expresar estados de ánimos sin agravios a nuestro entorno; vinculados con nuestra disposición de diligencia. En muchas ocasiones el miedo que presentamos nos impide solicitar lo que en verdad se necesita (Chiavenato, I. 2009, p.49).

Nivel 3: intimidad

Con la convicción que se evidencia con la destreza de distinguir a las personas que en pocas horas hemos entablado una conversación, incluyendo un sentimiento como si se conocieran de antaño, sentir su aceptación, confianza y honestidad (Chiavenato, I. 2009, p.49).

Características del Líder Asertivo

Briceño, O. (2008). menciona para relacionarse es necesario tener una capacidad muy asertivamente con los empleados de menor cargo, cediendo informaciones y atendiendo sus participaciones verbales por lo que es imprescindible conocer algunas características que son:

- a. Establece claros objetivos
- b. Acepta y desafía sus limitaciones

- c. Expresar convenientemente emociones.
- d. Percibe solo la parte positiva concretamente de los individuos que tiene en su cercanía además de informarlo y ponerlo al tanto.
- e. es respetuoso de aquellas reglas de comunicación: usando lenguajes asertivos usar frases extremadamente elaboradas o ser más imperativo, la asertividad produce seguridad.
- f. Tiene una facilidad de poder expresar su intimidad: es aquella acción libre, sincera que hace que los demás sientan a todos bien, aun siendo por primera vez el acercamiento que han tenido (Briceño, O. 2008, p.49).

Este liderazgo tiene principios que son la orientación sin importar que tipo de individuo pretenda desempeñar ese rol Según Huczynski (1979), los principios son:

a. Principio de igualdad: aquí se considera que todos los individuos tienen un valor semejante no importa el lugar que ocupe dentro de una institución. Se afirma que se tiene el derecho de expresar lo que pienso, siento además de tener la obligación de escuchar lo que otros digan, aun cuando sea criticado pero es mi responsabilidad decidir lo que debo hacer con ello (Huczynski, 1979, p.23).

b. Principio de respeto hacia uno mismo: este hace referencia a que usted tiene derecho de que lo respeten como ser humano inteligente capaz e igual a los demás, de exponer sus puntos de vista aunque sean diferentes y que otros los escuchen con respeto sin importar su posición, de ser el juez de su conducta independiente y de determinar sus prioridades, de decir no cuando le piden algo sin sentirse culpable, de cambiar de opinión o solicitar información adicional, de asumir responsabilidades y de declinar deberes. Estos derechos les darán seguridad frente al resto y reconoce que los demás tienen los mismos derechos (Huczynski, 1979, p.23).

c. Principio de responsabilidad: en este principio se asegura que las personas son culpables de sus propias acciones y sentimientos. Esto se

expresa en el empleo de uno mismo en el lenguaje ya que no se tiene el derecho de expresar por otra persona, o traspasar el espacio psicológico aceptado de la otra persona (Huczynski, 1979, p.23).

Lussier, R. (2004) refiere "La motivación y el liderazgo son la clave para formar directores y gerentes competentes. La habilidad de liderazgo es considerable al dirigir una organización en crecimiento" (p.43). Las empresas que sobrevivirán en el nuevo entorno competitivo mundial globalizado son las que cautivan y conservan a los líderes. Es decir que si se conserva un liderazgo sólido e implantan dentro de las organizaciones se puede conseguir el éxito dentro de las mismas, lo cual es el objetivo primordial.

El liderazgo es concentrado tanto en las empresas públicas y privadas, Así mismo Francés (2005), puntualiza la empresa privada como: "empresa en que la propiedad del capital, la gestión, la toma de decisiones y el control de la misma son profesados por agentes económicos privados y en las cuales el estado no tiene ninguna relación" (p.34).

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿En qué medida la gestión administrativa influye en el liderazgo asertivo organizacional en la Municipalidad Distrital de Morales – 2016?

1.4.2 Problemas específicos

¿Conocer el nivel de gestión administrativa que aplica la Municipalidad distrital de Morales?

¿Conocer el tipo de liderazgo asertivo que se prestan en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales?

¿Evaluar el índice de correlación entre las variables de gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales?

¿Conocer cómo la gestión administrativa influye en el liderazgo asertivo organizacional en la Municipalidad Distrital de Morales – 2016?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

La justificación de esta investigación se sustentará en la teoría de Gestión Administrativa de Hellriegel, Jackson y Slocum, (2002) y Liderazgo Asertivo de Cornejo (2006), para validarla en el estudio de una realidad específica. Asimismo dichos resultados se tomaran como base para los indicadores de gestión administrativa y liderazgo asertivo establecido en la Municipalidad.

Justificación práctica

Los resultados del estudio, serán de utilidad para gestión de la Municipalidad Distrital de Morales y por ende, tendrá también en el grupo humano que labora en esta institución pública.

Justificación por conveniencia

Esta investigación será de utilidad tanto en el rendimiento de los trabajadores, que se verán reflejados en la atención al poblador del distrito de Morales y todos aquellos que se acercan a esta institución pública.

Justificación social

Esta investigación pretende obtener información adecuada de los trabajadores sobre el liderazgo asertivo que obtienen mediante la gestión administrativa con la finalidad de describir como estos están influyendo en sus actividades y responsabilidades laborales en la Municipalidad Distrital de Morales.

Justificación metodológica

Con esta investigación identificamos a aquellas personas que resaltan más que otras y que pueden conducir o liderar en dicha institución, con la finalidad de llevar esta gestión al logro de objetivos.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H₁: La gestión administrativa si influye significativamente en el liderazgo asertivo organizacional en la Municipalidad distrital de Morales 2016.

H₀: La gestión administrativa no influye en el liderazgo asertivo organizacional en la Municipalidad distrital de Morales 2016.

1.6.2 Hipótesis específicas

H₁: La gestión administrativa que aplica la Municipalidad distrital de Morales es eficiente.

H₁: El liderazgo asertivo que se prestan en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales presenta una calificación alta.

H₁: El índice de correlación entre las variables de gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales.

1.5 Objetivos

1.6.2. Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión administrativa en el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales 2015.

1.6.3. Objetivos Específicos

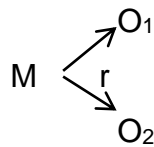
- Evaluar la gestión administrativa que aplica la Municipalidad distrital de Morales.
- Evaluar el liderazgo asertivo que se prestan en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales.
- Calcular el índice de correlación entre las variables de gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación es de tipo Descriptivo - Correlacional, porque primero se describe el comportamiento de las variables y luego de ello se busca determinar la relación que existen entre ambas variables.

Dónde:



M = Municipalidad Distrital de Morales.

O₁ = Gestión Administrativa.

r = Relación.

O₂ = Liderazgo Asertivo.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable independiente: Gestión administrativa.

Variable dependiente: Liderazgo asertivo.

Tabla 1 Operacionalización variable I

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Gestión Administrativa	Hellriegel, Jackson y Slocum, (2002) Son las acciones que permiten a la empresa desarrollar toda actividad propia del ente a través del cumplimiento de las funciones del proceso administrativo.	Cumplimiento de Funciones de los encargados de la gestión administrativa que se desarrollan en la municipalidad distrital de Morales	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Objetivos programados ▪ Planes específicos ▪ Logros ▪ Metas ▪ Estructura organizativa 	ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funciones ▪ Personal encargado ▪ Método de dirección ▪ Motivación 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Líneas de autoridad ▪ Comprobar resultados 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación del desempeño ▪ Acción correctiva ▪ Potencialidad ▪ Responsabilidades 	

Tabla 2 Operacionalización variable II

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Liderazgo asertivo	Cornejo (2006), se consultan ideas y opiniones sobre muchas decisiones que corresponden a todos, son eficaces, participativos, analizan y escuchan seriamente las ideas de sus subordinados aceptando sus participación.	Niveles de liderazgo asertivos empleados por los trabajadores de la municipalidad distrital de Morales	Actitud asertiva Comunicación asertiva Intimididad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Convicción ▪ Potencialidad ▪ Responsabilidades ▪ Comunicación ▪ Relaciones interpersonales ▪ Emociones ▪ Experiencias ▪ Confianza 	Ordinal

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Johnson, Kuby (2008) la población es la colección, conjuntos de individuos, objetos o eventos cuyas propiedades serán analizadas y la muestra lo define como un subconjunto de la población. El presente estudio corresponde a una población conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales que son 113 colaboradores.

Muestra

La muestra poblacional estará determinada por la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

N: Tamaño del universo	=113
p: Probabilidad de ocurrencia	= 0.6
q: Probabilidad de no ocurrencia	= 0.4
Z: Nivel de confianza: 95%	= 1.96
e : Error máximo de estimación	= 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.6) (0.4) (113)}{(0.05)^2(113-1) + (1.96)^2 (0.6) (0.4)}$$

$$n = 86.68$$

La muestra es de 87 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales. Para casos específicos de entendimiento y mejor desarrollo de nuestra investigación se ha realizado la distribución por conglomerado.

Tabla 3 Muestra distribuida por conglomerado

SUB GERENCIAS	Población	Dist. %	Muestra
Administración y Finanzas	23	21%	18
Infraestructura y Gestión Ambiental	39	34%	30
Desarrollo Social y Empresarial	51	45%	39
Total	113	100%	87

Fuente: Archivo recuperado, de la Municipalidad Distrital de Morales.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica e Instrumento

Las recolecciones de datos en la presente investigación se darán por los recursos que el investigador pueda valerse para acercarse al problema de la investigación y extraer de ellos información. Estas son las técnicas utilizadas en el estudio:

Tabla 4 *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Técnica	Instrumento	Alcance	Informante
Observación	Guía de observación	Identificar la gestión administrativa y su relación con el liderazgo asertivo	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales
Encuesta	Cuestionario	Está diseñada para resolver las variables.	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales
Técnica de Fichaje	Fichas textuales	Elaboración del marco teórico	Tesis, libros, revistas y otros.

Validez

Cada uno de los instrumentos fueron validados por la firma de dos expertos en Administración, y uno en investigación científica; quienes le otorgan a la investigación la validación respectiva al recojo de la información.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se realizó encuestando a 20 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales. Luego se utilizó el Alfa de Cronbach como método de consistencia interna, cuyo resultado fue de 0.833, el mismo que según Hernandez, Fernadez y Baptista (2010) indica que nuestro instrumento tiene una buena confiabilidad.

Variable I: Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	55,8500	84,134	,717	,810
VAR00002	55,7500	91,566	,372	,828
VAR00003	55,6500	90,450	,313	,832
VAR00004	56,0000	96,842	,044	,844
VAR00005	55,7500	88,829	,499	,822
VAR00006	56,1000	93,042	,307	,830
VAR00007	55,5500	86,682	,593	,817
VAR00008	55,4500	87,945	,593	,818
VAR00009	54,8500	86,345	,466	,823
VAR00010	54,6000	92,147	,194	,840
VAR00011	54,7500	93,882	,128	,844
VAR00012	55,7500	91,250	,391	,827
VAR00013	55,7500	90,092	,497	,823
VAR00014	55,4000	90,989	,465	,824
VAR00015	55,6500	92,345	,411	,826
VAR00016	55,3500	94,134	,312	,830
VAR00017	55,7500	91,882	,421	,826
VAR00018	55,6500	83,503	,707	,810
VAR00019	55,5000	89,000	,511	,821
VAR00020	55,4500	87,524	,543	,819

El Alfa de Cronbach obtenido en la variable Gestión Administrativa es 0,833; por lo tanto, se considera que tiene buena confiabilidad.

Variable II: Liderazgo Asertivo

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
Casos	Válido	N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
	Excluido ^a	20	100,0		
	0	0	,0		
	Total	20	100,0	,801	12

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00021	29,3500	38,976	,396	,791
VAR00022	29,8500	43,292	-,056	,822
VAR00023	30,2000	34,695	,741	,760
VAR00024	29,7500	38,934	,253	,805
VAR00025	29,9000	38,516	,305	,800
VAR00026	29,7000	39,379	,293	,799
VAR00027	29,8000	35,958	,533	,778
VAR00028	29,7500	37,776	,303	,802
VAR00029	29,6500	35,924	,600	,773
VAR00030	29,7000	33,168	,682	,760
VAR00031	29,4500	36,261	,503	,781
VAR00032	29,3000	31,695	,781	,747

El Alfa de Cronbach obtenido en la variable Liderazgo Asertivo es 0,801; por lo tanto, se considera que tiene muy buena confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Una vez aplicados los instrumentos, se ingresaron los datos a una base de datos en Microsoft Excel, más IBM SPSS 21. El análisis se realizó en dos etapas. En la primera se utilizó estadística descriptiva para determinar la gestión administrativa que maneja la Municipalidad Distrital de Morales, además de la descripción cualitativa de la aplicación de los cuestionarios, luego de aplicar la valoración correspondiente a cada una de las respuestas.

En la segunda etapa, se aplicó como prueba de hipótesis de Spearman para las variables, de forma que se pudo establecer la relación directa entre las variables de estudio.

2.6. Aspectos éticos

Se utilizará las normas APA 6ta edición, para la redacción de las citas textuales, no textuales y para las referencias bibliográficas, que garanticen los derechos de autor. Se mantendrá en anónimo, la identificación de los informantes con el propósito de obtener una información sólida, real y eficiente que permita generalizar el panorama de la institución investigada.

III. Resultados

3.1. Identificar el nivel de aceptación de la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales:

Tabla 5 Análisis Estadísticos Gestión Administrativa

N	Válido	87
	Perdidos	0
Media		3,64

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

Tabla 6 Gestión Administrativa / Calificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca (31-50)	4	4,6	4,6	4,6
	A veces (51-70)	63	72,4	72,4	77,0
	Casi Siempre (71-90)	20	23,0	23,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

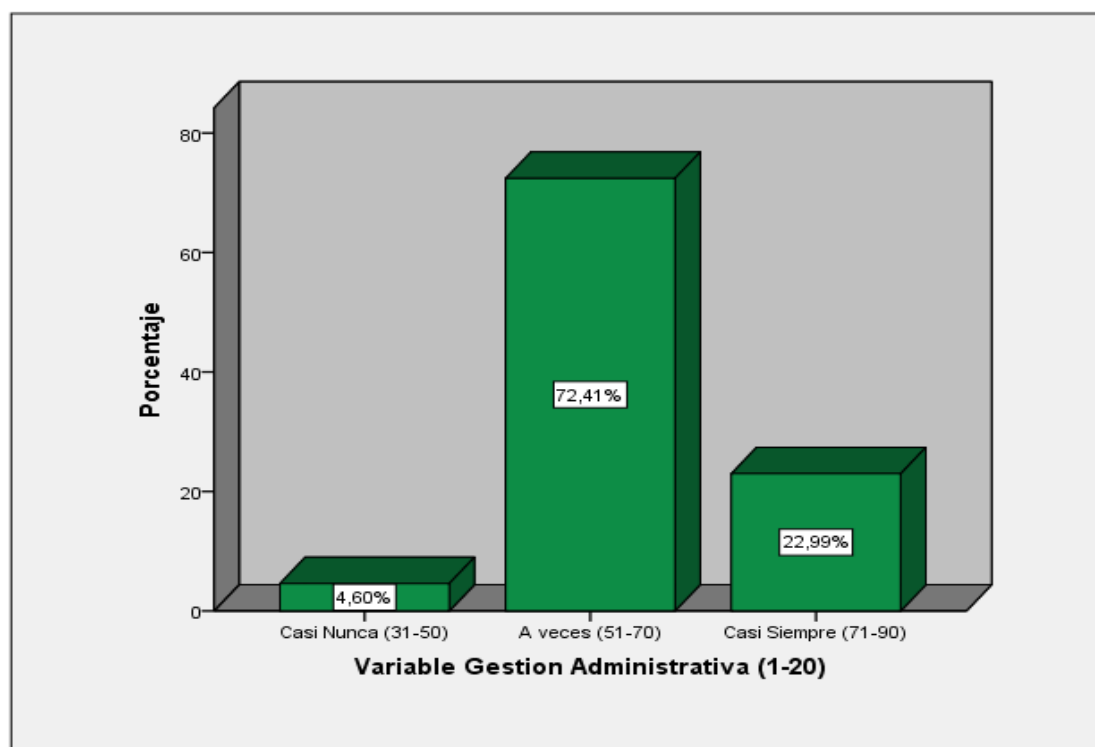


Grafico 1 Gestión Administrativa

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

INTERPRETACIÓN:

Para el desarrollo del presente objetivo se elaboró 2 cuadros y un gráfico el cual nos indica lo siguiente

Tabla 5 - Análisis estadísticos: Se analizaron 87 personas distribuidos de la siguiente manera: Nunca 0, Casi Nunca 4, A veces 63, Casi Siempre 20 y Siempre 0. Estos resultados son la suma total de las 20 primeras preguntas que son parte de estudio de la variable Gestión Administrativa, el mismo que se encuentran clasificados en 4 dimensiones: planificación, preguntas del 1 al 6; organización, preguntas del 7 al 11; dirección, preguntas del 12 al 17; Control preguntas del 18 al 20. La media (promedio) es 3.64. Esto indica que para la Gestión Administrativa no hay calificaciones extremas positiva ni negativa, sin embargo el inclinamiento del consolidado general es positivo.

Tabla 6 y el Gráfico 1: Nos indica que en términos generales el 72.41% de la Municipalidad Distrital de Morales manifiesta que “A veces” se preocupan y le dan importancia a las dimensiones planificación, organización, dirección y control de la Gestión Administrativa, por ello es necesario trabajar más para que parte de este porcentaje sea para mejorar la aceptación de una buena gestión administrativa. Un porcentaje pequeño de 4.6% lo califica que “Casi Nunca” se preocupan o se interesan por mejorar la Gestión Administrativa. Mientras que un 22.99% manifiesta que “Casi Siempre” se preocupan y le dan importancia a las dimensiones de la gestión administrativa. También podemos afirmar que la tendencia a tener una buena calificación con respecto a la gestión administrativa es ligeramente aceptable.

Identificar el nivel de aceptación de la Dimensión Planificación:

Tabla 7 Dimensión Planificación (P1-P6)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca (Menor 9)	2	2,3	2,3	2,3
	Casi Nunca (10-15)	29	33,3	33,3	35,6
	A veces (16-21)	46	52,9	52,9	88,5
	Casi Siempre (22-27)	10	11,5	11,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

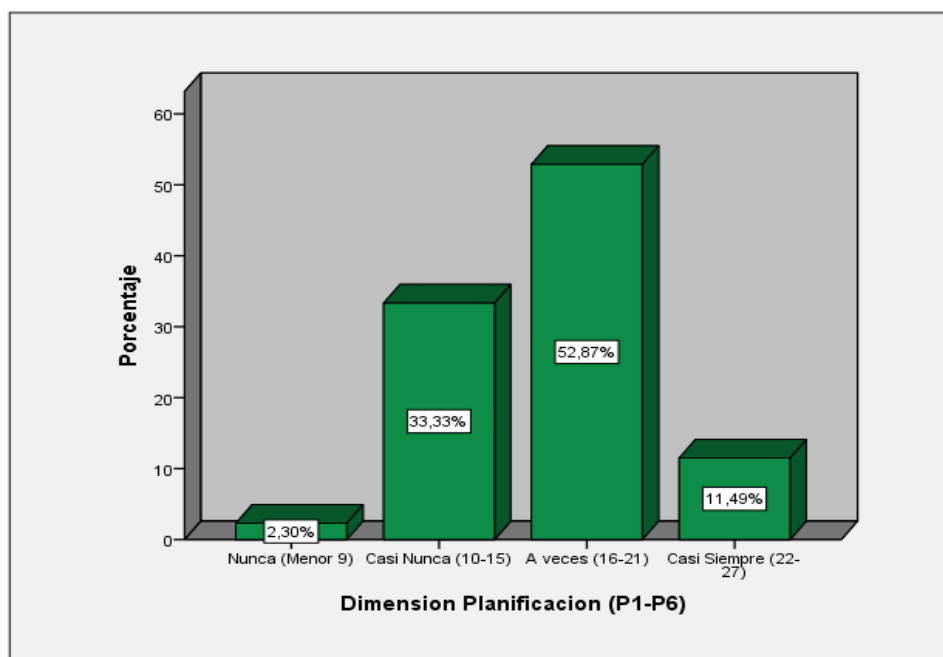


Gráfico 2 Planificación

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

INTERPRETACIÓN:

Cuadro 3 y el gráfico 2:

El presente cuadro y gráfico es el resumen de 6 preguntas (P1 al P6) sobre la dimensión planificación realizadas a los 87 trabajadores en la cual se

calificó si las actividades se planifican teniendo en cuenta la visión, la misión, así como el tiempo de frecuencia que se informa la misión, también el tiempo de frecuencia que se informa los objetivos, se evaluó si los objetivos se cumplen en los tiempos planificados y finalmente se califica si las metas facilitan el cumplimiento de los objetivos.

Podemos analizar que en términos generales el 52.87% de la Municipalidad Distrital de Morales manifiesta que “A veces” se preocupan y le dan importancia a la Planificación de la Gestión Administrativa. Un porcentaje de 33.33% lo califica que “Casi Nunca” se preocupan o se interesan por la Planificación de la Gestión Administrativa y con un pequeño grupos de 2.30% manifiesta que “Nunca” se interesan o preocupa la Planificación de Gestión Administrativa. Mientras que un 11,49% manifiesta que “Casi Siempre” se preocupan y le dan importancia a la Planificación de la Gestión Administrativa. Podemos también observar que la tendencia es a un inclinamiento negativo.

Identificar el nivel de aceptación de la Dimensión Organización

Tabla 8 Dimensión Organización (P7-P11)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca (8-12)	6	6,9	6,9	6,9
	A veces (13-17)	32	36,8	36,8	43,7
	Casi Siempre (18-22)	42	48,3	48,3	92,0
	Siempre(Mayor 23)	7	8,0	8,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

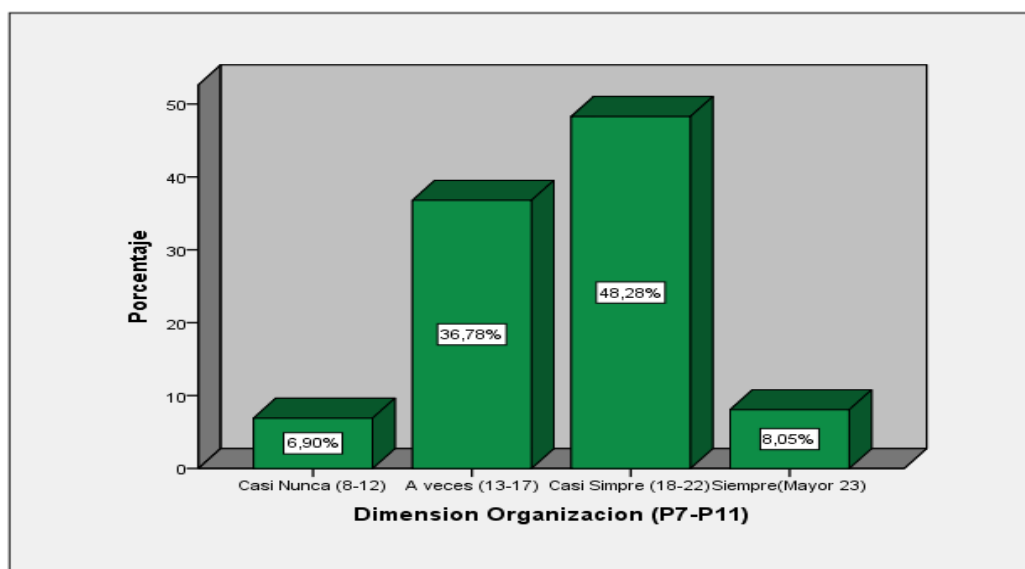


Gráfico 3 Organización

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

INTERPRETACIÓN:

Tabla 8 y el Gráfico 3:

El presente cuadro y gráfico es el resumen de 5 preguntas (P7 al P11) sobre la dimensión organización realizadas a los 87 trabajadores en la cual se calificó la estructura orgánica al preguntar si existe y de existir si es la

adecuada, se les consulto si tienen claras sus funciones, si cumple de manera inherente y finalmente si realiza las tareas y actividades que le son asignadas.

Nos indica que en términos generales se observa que 48.28% de la Municipalidad Distrital de Morales manifiesta “Casi Siempre” se preocupan y le dan importancia a la Organización de la Gestión Administrativa. Un porcentaje de 36.78% lo califica que “A veces” se preocupan o se interesan por la Organización de la Gestión Administrativa y con un pequeño grupo de 6.90% manifiesta que “Casi Nunca” se interesan o preocupa la Organización de Gestión Administrativa. Mientras que un 8,05% manifiesta que “Siempre” se preocupan y le dan importancia a la Organización de la Gestión Administrativa. Podemos también observar que la tendencia es a un inclinamiento positivo.

Identificar el nivel de aceptación de la Dimensión Dirección

Tabla 9 Dimensión Dirección (P12-P17)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca (10-15)	14	16,1	16,1	16,1
	A veces (16-)21	48	55,2	55,2	71,3
	Casi Siempre (22-27)	25	28,7	28,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

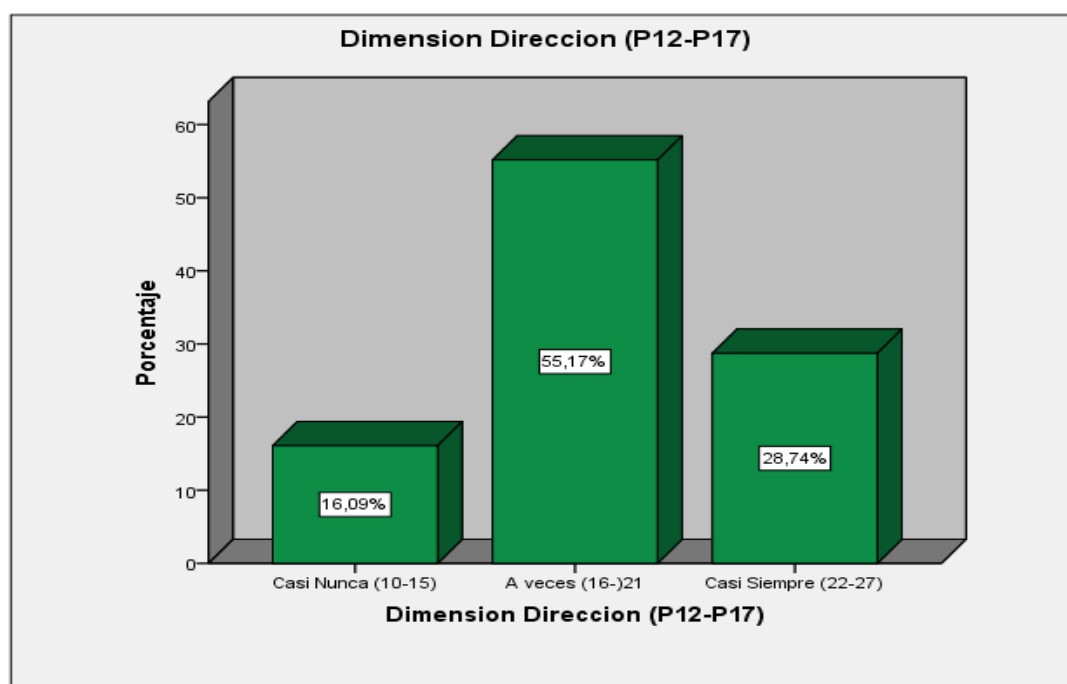


Gráfico 4 Dirección

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

Interpretación:

Tabla 9 y el Gráfico 4:

El presente cuadro y gráfico es el resumen de 6 preguntas (P12 al P17) sobre la dimensión dirección realizadas a los 87 trabajadores en la cual se calificó

si se cumple lo establecido en el Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Anual, Rol de organizaciones y Funciones, Manual de Organizaciones y Funciones, Tramite Único de Procesos Administrativos y para finalizar se evaluó si están bien definidas las líneas de autoridad en su área.

Nos indica que en términos generales se puede observar el 55.17% de la Municipalidad Distrital de Morales manifiesta que “A veces” se preocupan y le dan importancia a la Planificación de la Gestión Administrativa. Un porcentaje de 16.09% lo califica que “Casi Nunca” se preocupan o se interesan por la Planificación de la Gestión Administrativa. Mientras que un 28.74% manifiesta que “Casi Siempre” se preocupan y le dan importancia a la Planificación de la Gestión Administrativa. Podemos también observar que la tendencia es a un inclinamiento positivo.

Identificar el nivel de aceptación de la Dimensión Control

Tabla 10 Dimensión Control (P18-P20)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca (5-7)	8	9,2	9,2	9,2
	A veces (8-10)	42	48,3	48,3	57,5
	Casi Siempre (11-13)	31	35,6	35,6	93,1
	Siempre (Mayor 14)	6	6,9	6,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

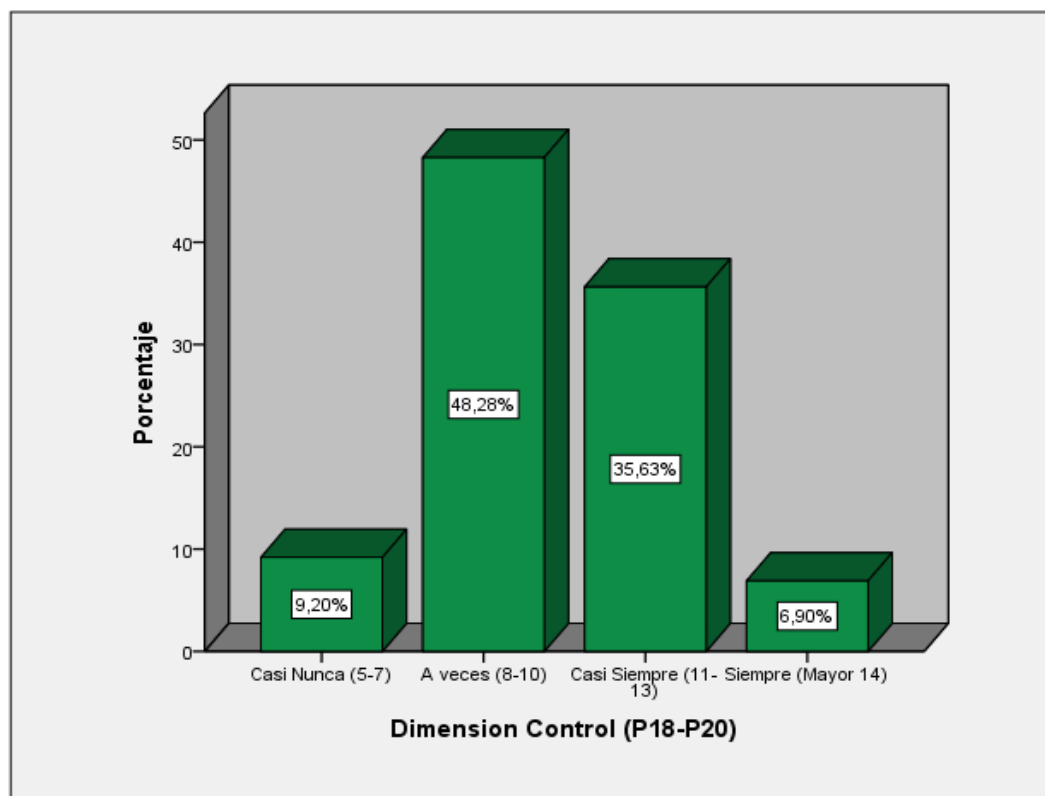


Gráfico 5 Control

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

Interpretación:

Tabla 10 y el Gráfico 5:

El presente cuadro y gráfico es el resumen de 3 preguntas (P18 al P20) sobre la dimensión control realizadas a los 87 trabajadores en la cual se calificó si se miden los resultados obtenidos de las funciones encomendadas, el desempeño laboral y se evalúa si se realizan acciones correctivas.

Nos indica que en términos generales el 48.28% de la Municipalidad Distrital de Morales manifiesta “Casi Siempre” se preocupan y le dan importancia a la Organización de la Gestión Administrativa. Un porcentaje de 36.78% lo califica que “A veces” se preocupan o se interesan por la Organización de la Gestión Administrativa y con un pequeño grupo de 6.90% manifiesta que “Casi Nunca” se interesan o preocupa la Organización de Gestión Administrativa. Mientras que un 8,05% manifiesta que “Siempre” se preocupan y le dan importancia a la Organización de la Gestión Administrativa. Podemos también observar que la tendencia es a un inclinamiento positivo.

3.2. Evaluar el liderazgo asertivo que se prestan en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales.

Tabla 11 Análisis Estadísticos Liderazgo Asertivo

N	Válido	87
	Perdidos	0
Media		3,43

Fuente: Investigación Propia / Análisis Estadístico

Tabla 12 Liderazgo Asertivo / Calificación (21-32)

		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Váli do	Casi Nunca (19- 30)	16	18,4	18,4	18,4
	A veces (31-42)	59	67,8	67,8	86,2
	Casi Siempre (43-54)	12	13,8	13,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

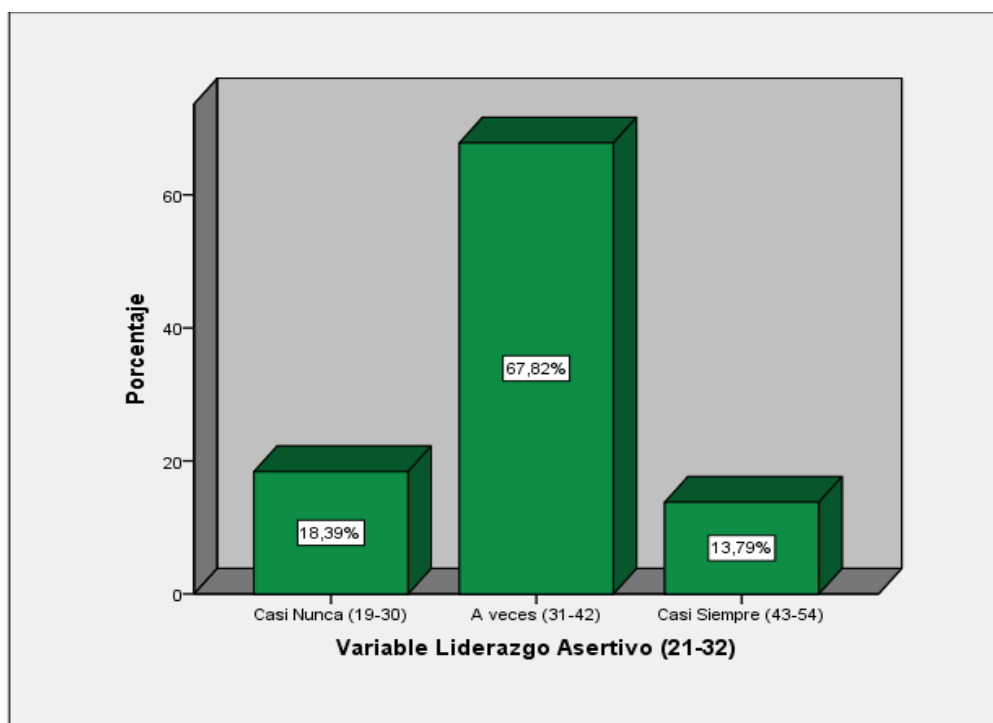


Gráfico 6 Liderazgo Asertivo

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

Interpretación:

Para el desarrollo del presente objetivo se elaboró 2 cuadros y un gráfico el cual nos indica lo siguiente:

Tabla 11 - Análisis Estadísticos: Se analizaron 87 personas distribuidos de la siguiente manera: Nunca 0, Casi Nunca 16, A veces 59, Casi Siempre 12 y Siempre 0. Estos resultados son la suma total de las 12 últimas preguntas que son parte de estudio de la variable Liderazgo Asertivo, el mismo que se encuentran clasificado en 3 dimensiones: Actitud Asertiva, preguntas del 21 al 24; Comunicación, preguntas del 25 al 28; Intimidad preguntas del 29 al 32. La media (promedio) es 3.43. Esto indica que en el Liderazgo Asertivo no hay calificaciones extremas ni positiva ni negativa, sin embargo el inclinamiento de mayor aceptación y la tendencia es neutra.

Tabla 12 y el Gráfico 6: Nos indica que en términos generales el 67.82% de la Municipalidad Distrital de Morales manifiesta “A veces” se preocupan y le dan importancia al Liderazgo Asertivo. Un porcentaje de 18.39% lo califica que “Casi Nunca” se preocupan o se interesan por el Liderazgo Asertivo. Mientras que un 13.79% manifiesta que “Casi Siempre” se preocupan y le dan importancia al Liderazgo Asertivo.

Identificar el nivel de aceptación de la Actitud Asertiva:

Tabla 13 Dimensión Actitud Asertiva (P21-P24)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca (Menor 6)	2	2,3	2,3	2,3
	Casi Nunca (7-10)	22	25,3	25,3	27,6
	A veces (11-14)	48	55,2	55,2	82,8
	Casi Siempre (15-18)	14	16,1	16,1	98,9
	Siempre (Mayor 19)	1	1,1	1,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

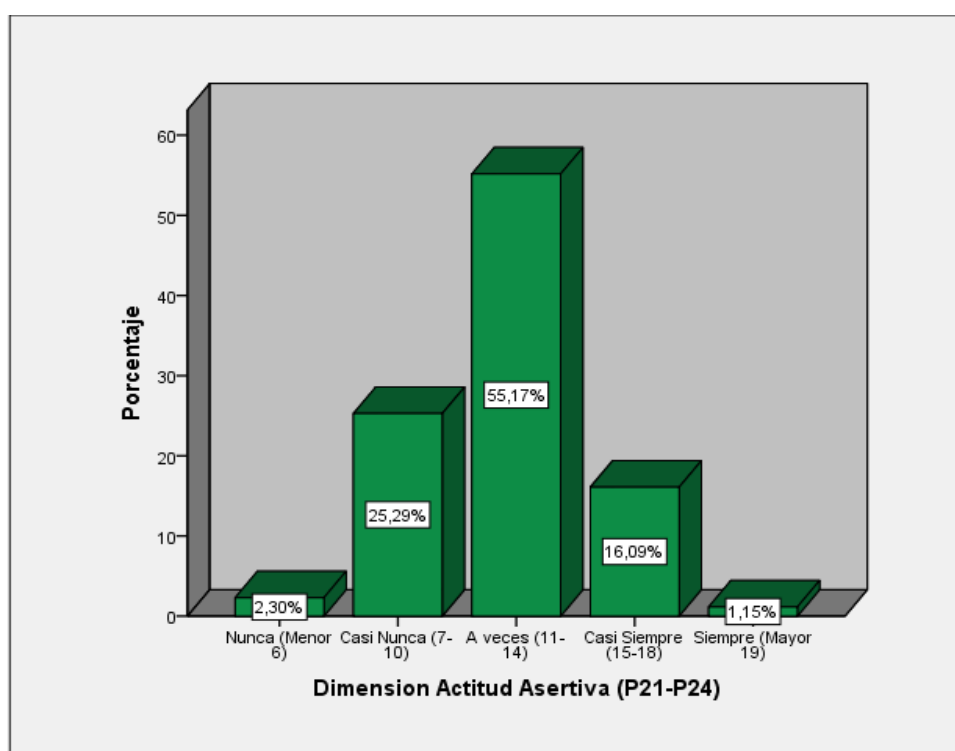


Gráfico 7 Actitud Asertiva

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

Interpretación:

Tabla 13 y el Gráfico 7:

El presente cuadro y gráfico es el resumen de 4 preguntas (P21 al P24) sobre la dimensión actitud asertiva realizadas a los 87 trabajadores en la cual se calificó las actividades que realiza el jefe inmediato, el reconocimiento laboral, se midió si el trabajo es bajo presión, la decisión en el lugar de trabajo está basadas en la información recibida.

Nos indica que en términos generales el 55.17% de la Municipalidad Distrital de Morales manifiesta que “A veces” se preocupan y le dan importancia al Liderazgo Asertivo. Un porcentaje de 25.29% lo califica que “Casi Nunca” se interesan por la Actitud Asertiva, un pequeño grupo de 2.3% manifiesta que “Casi Nunca” se interesan por el Liderazgo Asertivo. Mientras que un 16.09% manifiesta que “Casi Siempre” y un 1.15% manifiesta que “Siempre” le dan importancia a la Actitud Asertiva. Podemos también observar que la tendencia es a un inclinamiento negativo.

Identificar el nivel de aceptación de la Comunicación Asertiva:

Tabla 14 Dimensión Comunicación Asertiva (P25-P28)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca (Menor 6)	1	1,1	1,1
	Casi Nunca (7-10)	23	26,4	27,6
	A veces (11-14)	52	59,8	87,4
	Casi Siempre (15-18)	10	11,5	98,9
	Siempre (Mayor 19)	1	1,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

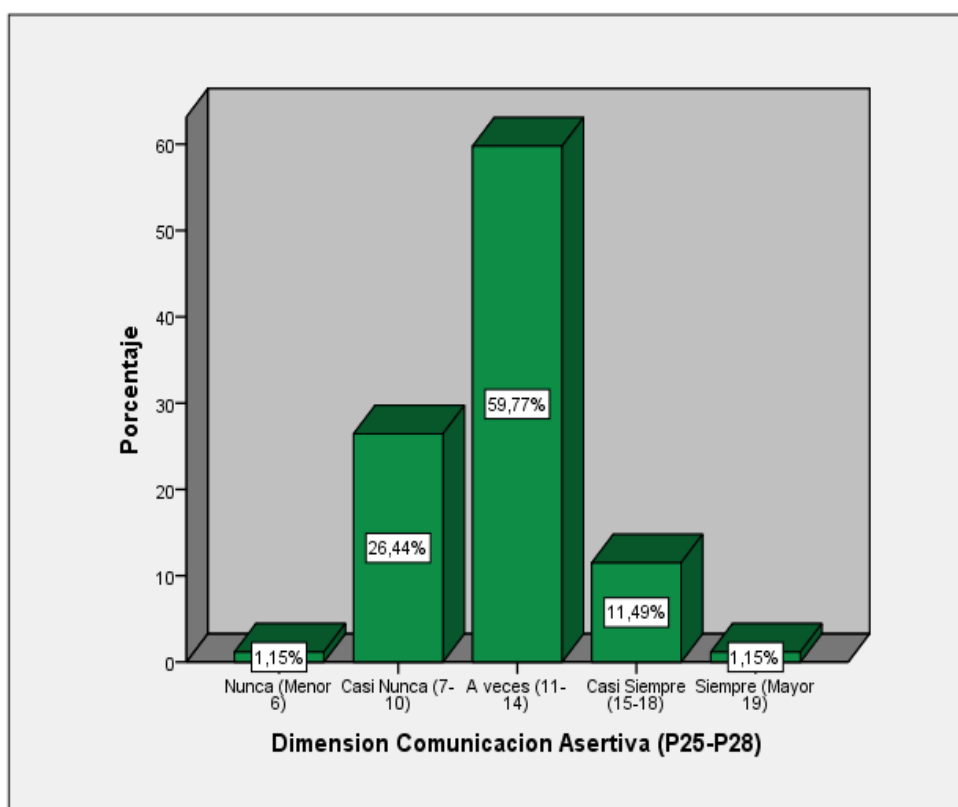


Gráfico 8 Comunicación Asertiva

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

Interpretación:

Tabla 14 y el Gráfico 8:

El presente cuadro y gráfico es el resumen de 4 preguntas (P25 al P28) sobre la dimensión comunicación asertiva realizadas a los 87 trabajadores en la cual se calificó las fortalezas y debilidades, empatía en el equipo, la honestidad en el lugar de trabajo, se midió si las experiencias laborales son compartidas para el aprendizaje de tareas.

Nos indica que en términos generales el 59.77% de la Municipalidad Distrital de Morales manifiesta que “A veces” se preocupan y le dan importancia a la Comunicación Asertiva. Un porcentaje de 26.44% lo califica que “Casi Nunca” se interesan por la Comunicación Asertiva y un pequeño grupo de 1.15% manifiesta que “Casi Nunca” se interesan por la Comunicación Asertiva. Mientras que un 11.49% manifiesta que “Casi Siempre” y un 1.15% manifiesta que “Siempre” le dan importancia a la Actitud Asertiva. Podemos también observar que la tendencia es a un inclinamiento negativo.

Identificar el nivel de aceptación de la Dimensión Intimidad:

Tabla 15 Dimensión Intimidad (29-32)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca (Menor 6)	3	3,4	3,4	3,4
	Casi Nunca (7-10)	28	32,2	32,2	35,6
	A veces (11-14)	42	48,3	48,3	83,9
	Casi Siempre (15-18)	12	13,8	13,8	97,7
	Siempre (Mayor 19)	2	2,3	2,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

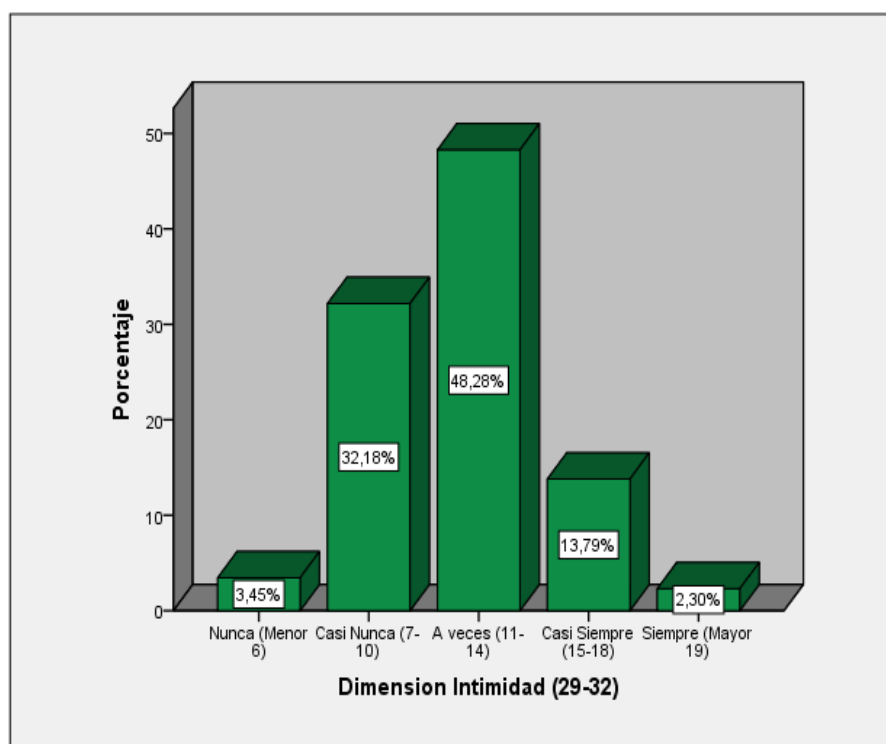


Gráfico 9 Intimidad

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

Interpretación:

Tabla 15 y el Gráfico 9:

El presente cuadro y gráfico es el resumen de 4 preguntas (P29 al P32) sobre la dimensión intimidación realizadas a los 87 trabajadores en la cual se calificó la participación de los compañeros, la confianza entre los compañeros, el trato igualitario de los trabajadores y si en el lugar de trabajo prevalece la verdad.

Nos indica que en términos generales el 48.28% de la Municipalidad Distrital de Morales manifiesta que “A veces” se preocupan y le dan importancia a la Intimidación. Un porcentaje de 32.44% lo califica que “Casi Nunca” se interesan por la Intimidación y un pequeño grupo de 3.5% manifiesta que “Casi Nunca” se interesan por la Intimidación. Mientras que un 13.79% manifiesta que “Casi Siempre” y un 2.30% manifiesta que “Siempre” le dan importancia a la Intimidación. Podemos también observar que la tendencia es a un inclinamiento negativo.

3.3. Calcular el índice de correlación entre las variables de gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales.

Tabla 16 Correlación de Variables – Tipo Speareman

Correlaciones no paramétricas			Sumatoria Gestión Administrativa	Sumatoria Liderazgo Asertivo
Rho de Spearman	Sumatoria Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Sumatoria Liderazgo Asertivo	Coeficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

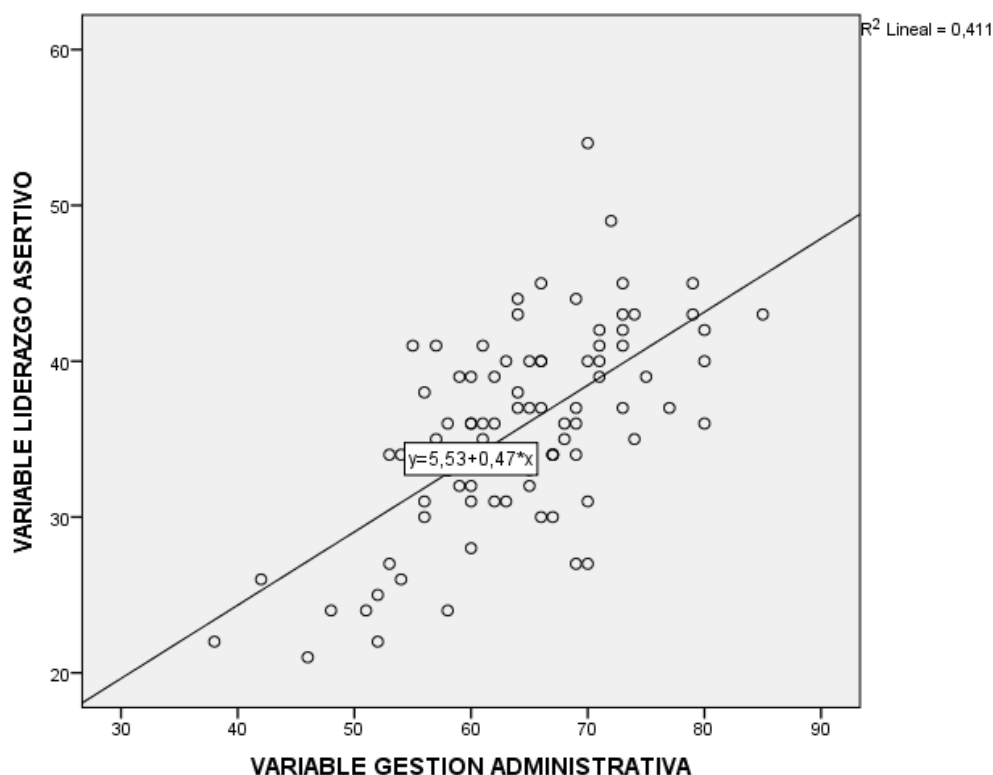


Grafico 10 Análisis de Dispersión

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

Por lo antes descrito, nuestro análisis muestra que el grado de correlación entre la Variable Gestión Administrativa y la Variable Liderazgo Asertivo es de 0.600, situándose en la escala entre el 0,5 y 0.7 es decir que si existe una correlación positiva alta, esto nos lleva a indicar que existe un alto grado de influencia de la Variable Gestión Administrativa sobre la Variable Liderazgo Asertivo.

Tabla 17 Pruebas de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor gl	Sig. asintótica (2 caras)	
Chi-cuadrado de Pearson	29,80 5 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	27,59 2	4	,000
Asociación lineal por lineal	20,22 1	1	,000
N de casos válidos	87		
a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,55.			

Fuente: Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Morales.

IV. Discusión

La investigación demostró que la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales si influye en el liderazgo asertivo organizacional, la resolución de estos resultados se sustenta en la teoría de Hellriegel, Jackson y Slocum (2007); situación que se refuerza con el estudio realizado por Chiavenato (2002) quien afirma que para un manejar una organización se debe tener en cuenta las funciones del proceso de la administración (planificación, organización, dirección y control). Además indica que conjuntos de una buena administración gerencial está en poseer aptitudes, habilidades, comportamientos y actitudes positivas en el personal que se encuentra en diferentes puestos y áreas de trabajo.

En la investigación se pudo determinar que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales indican que las dimensión organización, dirección y control de la variable gestión administrativa son respaldados por los propios colaboradores, el mismo que indica que existe un factor de satisfacción en las metas trazadas y alcanzadas, pero hay que tener en cuenta que existe una resistencia a respaldar en la planificación, quizás no se ha trabajado con todo el personal o no se ha comunicado al personal sobre temas de vital importancia como la visión, misión y valores de la institución pública, este escenario es similar por lo encontrado en la investigación de Ángeles (2005) quienes mencionan que la mejor herramienta para maximizar resultados y minimizar gastos es la gestión estratégica; así como también concuerda con la investigación realizada por Quintana (2006) quien indica que finalmente se propone el Balnce Score Card (Cuadro de Mando Integral) como parte de un plan de mejora continua pero no está de acuerdo con la investigación de Machuca (2005) quien indica que las instituciones públicas dependen del presupuesto del estado, dentro de ellos están las municipalidades, que por disposición de la ley orgánica de la administración y por tanto al trascurrir un proceso de cambio existe una limitación para cumplir con las metas trazadas y cumplir una buena gestión administrativa.

En cuanto al grado de liderazgo asertivo de los trabajadores se llegó a determinar que esto es regular en su gran mayoría, existe un respaldo pequeño y así como rechazo pequeño al trabajo sobre las dimensiones liderazgo asertivo,

comunicación asertiva e intimidad; estos resultados según Cornejo (2006), indica que es un índice indiferente por tanto no se puede aceptar ni rechazar que existe un liderazgo asertivo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales; sin embargo si se puede trabajar con mayor incidencia para hacer que estos indicadores a mediano y largo plazo se conviertan en grandes fortalezas y muy por el contrario se convertirán en debilidades si no se toman medidas urgentes. De manera semejante, Chiavenato (2009) indica que el liderazgo es la influencia de actitudes, aptitudes y valores dentro de los miembros de una organización, sin importar el cargo jerárquico que tenga dentro de la organización. Similar a ello Cornejo (2006) indica que tener liderazgo nos invita a tomar conciencia que el buen líder debe formar nuevos líderes y que el líder depende de los miembros de una organización, con ello podemos indicar que en la actual gestión de la Municipalidad Distrital de Morales los jefes de áreas y gerentes no están dirigiendo, comunicando, motivando e influyendo sobre el personal subordinado de manera eficiente, lo están haciendo pero a su propio estilo, sin criterio técnico profesional que permita resaltar el buen liderazgo. Además, los resultados de la variable en mención evidencian que el nivel de liderazgo es regular, pero con mayor tendencia a rechazo en relación al liderazgo asertivo y la comunicación asertiva, porque no se está realizando un adecuado trabajo en equipo y no se está comunicando las fortalezas ni las debilidades de los colaboradores, situación diferente a Camacaro (2009) que en su investigación a la organización estudiada concluye que prevalece el liderazgo autocrático porque se evidencio que el poder y la toma de decisiones de gerencia lo hace una solo persona, sin consultar o dialogar con el personal subordinado.

Con respecto al índice de correlación entre la variable gestión administrativa y el liderazgo asertivo a nivel general según la prueba de spearman y Chi cuadrado en nuestra investigación es un indicador positivo alto (0.600), esto nos lleva a indicar que a mejor gestión administrativa mayor será el liderazgo asertivo, por tanto se acepta la hipótesis alternativa, planteada por el autor “La gestión administrativa si influye significativamente en el liderazgo asertivo organizacional en la Municipalidad distrital de Morales 2015” y se rechaza la hipótesis nula.

V. Conclusiones

- 5.1 La dimensión organización de la variable gestión administrativa tienen un calificación mayoritaria como positiva (48.3%). Esto indica que esta dimensión es la mayor fortaleza de la municipalidad.
- 5.2 Las dimensiones planificación, dirección y control de la variable gestión administrativa tienen un calificación mayoritaria como regular (52.9%, 55.2% y 48,3% respectivamente). Esto indica que estas dimensiones no tienen ni aceptación ni rechazo, simplemente son indiferentes, pero podríamos trabajar más en ello para que posteriormente puedan convertirse en fortalezas.
- 5.3 Las dimensiones actitud asertiva, la comunicación asertiva e intimidad de la variable liderazgo asertivo tienen un calificación mayoritaria como regular (55.2%, 59.8% y 48.3% respectivamente). Esto indica que estas dimensiones no tienen ni aceptación ni rechazo, simplemente son indiferentes, pero podríamos trabajar más en ello para que posteriormente puedan convertirse en fortalezas.
- 5.4 La gestión administrativa tiene una correlación positiva alta (0.600) sobre el liderazgo asertivo, el cual indica que mientras mayor sea una gestión administrativa mayor será el liderazgo asertivo y mientras menor sea la gestión administrativa, menor será el liderazgo asertivo.

VI. Recomendaciones

- 6.1 Para la dimensión planificación de la variable gestión administrativa coordinar y mejorar los grupos de trabajos e informar periódicamente a todo el personal de la Municipalidad Distrital de Morales la visión, misión, valores, objetivos institucionales y metas estratégicas.
- 6.2 Para la dimensión dirección de la variable gestión administrativa mejorar y dar a conocer el personal la estructura organizacional, de ser posible rediseñar la estructura organizacional.
- 6.3 Para la dimensión control la variable gestión administrativa hacer un seguimiento constante del mejor cumplimiento y retroalimentación del PEI, POI, TUPA y los trabajadores deben conocer sus funciones según el MOF y ROF.
- 6.4 Para la dimensión actitud asertiva de la variable liderazgo asertivo mejorar el trabajo en equipo por áreas, reconocer eventualmente a los mejores colaboradores.
- 6.5 Para la dimensión comunicación asertiva de la variable liderazgo asertivo mejorar el involucramiento e interacción entre jefes y subordinados, el mismo que podrían organizar actividades sociales o reuniones que permitan conocer mejor sus fortalezas y debilidades de cada trabajador.
- 6.6 Para la dimensión intimidad de la variable liderazgo asertivo poner en práctica los valores institucionales y que permita el trabajo entre compañeros, generar confianza y todos los trabajadores ser tratados con igualdad.

VII. Referencias Bibliográficas

- Briceño, o. (2008). *Liderazgo asertivo en el capital moral de la gerencia en el sector público (caso: órganos de la contraloría general y procuraduría general del estado lara)*.
- Calva (2009). *Satisfacción de usuarios: la investigación sobre las necesidades de información. (2a edición)*. México: Editorial UAM.
- Carretón, C. (2009). *Las relaciones públicas en la comunicación interna de la Banca española. España: AIRP (Asociación de Investigadores en Relaciones Públicas)*
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. (8a ed.)* México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración. (7a ed.)* México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración. Quinta edición. Best seller internacional.* México: editorial Mc Graw Hill.
- Cornejo, M. (2006). *Todos los secretos de la excelencia.* Caracas: editorial s.a de c.v
- Dubrin, A. (2005). *Fundamentos de administración.* México: editorial thompson.
- Fernández, C. (2009). *La comunicación en las organizaciones.* México: Trillas.
- Francés, A. (2005). *Glosario contable.* recuperado de: <http://www.business.col.com/productos/glosarios/contable/glosary.php?word=empresa%20privada>.
- Hellriegel, D. Jackson S. y Slocum, J. (2008). *Administración, un enfoque basado en la competencia. (11a ed.)*. México: Cengage Learning Editores
- Hernández. Fernández, C y Baptista M. (2010). *Metodología de la Investigación. (5aed.)* México: Editorial Mc Graw Hill.

Johnson, R. y Kuby, P. (2008). Estadística elemental: lo esencial. (10a ed.) México: Cengage Learning Editores

Lussier, R. (2004). Liderazgo. teoría. aplicación. desarrollo. habilidad. México: editorial trillas.

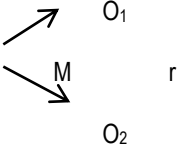
Rodríguez, A. (2001). Asertividad: el Arte de decir no y algo más, recuperado del 10 de marzo 2010, de: [http://www. arearh.com/software.htm](http://www.arearh.com/software.htm)

Sánchez, L. (2000). Para saber sobre la Asertividad, recuperado el 18 de marzo del 2010. Disponible en: <http://www.xtec.es/~cciscart/annexos/ampliacioassertivitat.htm>

Yagosesky, R. (2008). Comunicación Asertiva. (13a ed.)México: Editorial Mc Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología
<p align="center">Problema General: ¿En qué medida la gestión administrativa influye en el liderazgo asertivo organizacional en la Municipalidad Distrital de Morales – 2016?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales 2016</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la gestión administrativa que aplica la Municipalidad distrital de Morales. 2. Evaluar el liderazgo asertivo que se prestan en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales. 3. Calcular el índice de correlación entre las variables de gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales. 	<p>Hipótesis General:</p> <p>H1: La gestión administrativa si influye significativamente en el liderazgo asertivo organizacional en la Municipalidad distrital de Morales 2016.</p> <p>H0: La gestión administrativa no influye en el liderazgo asertivo organizacional en la Municipalidad distrital de Morales 2016.</p>	<p>Variable I</p> <p>Gestión Administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control <p>Variable II</p> <p>Liderazgo Asertivo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actitud Asertiva - Comunicación Asertiva - Intimidación. 	<p>Tipo: Básico Diseño: Descriptivo – Correlacional</p>  <p>Dónde: M = Municipalidad Distrital de Morales O₁ = Gestión Administrativa O₂ = Liderazgo Asertivo r = Relación entre las Variables</p> <p>Población: 113 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales</p> <p>Muestra: 87 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales</p> <p>Técnicas e instrumentos: Cuestionario de encuesta. Análisis de correlación. Prueba de hipótesis: “r” despearman</p>

Anexo 02 Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de gestión administrativa

Personal distinguido:

Le presento un conjunto de interrogantes que ayudaran en un proyecto de investigación, por lo que solicito a usted marcar con una (x) cualquiera de las 5 opciones que les presento. Agradeciéndole su disposición para llenar esta encuesta y facilitarme la información que me será útil en mi investigación.

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

Planeación	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
1. ¿Con que frecuencia se informa sobre la misión de la institución?					
2. ¿Las actividades se planifican tomando en cuenta la visión?					
3. ¿Se informa sobre los objetivos de esta institución?					
4. ¿Se cumplen con los valores institucionales en la municipalidad?					
5. ¿Los objetivos de la municipalidad son alcanzados en el tiempo planificado?					
6. ¿Las metas que formulan en la municipalidad facilita el logro de los objetivos?					
Organización					
7. ¿Existe una estructura organizativa definida en esta institución?					
8. ¿Es adecuada la estructura organizativa institucional?					
9. ¿Usted como trabajador tiene claras las funciones designadas?					
10. ¿Cumple las funciones inherentes a su cargo dentro del área al que pertenece?					
11. ¿Realiza las tareas o actividades que le son asignadas en la municipalidad?					
Dirección					
12. ¿Se cumple con lo establecido en el PEI?					
13. ¿Se cumple con lo establecido en el POI?					
14. ¿Se cumple con lo establecido en el ROF?					
15. ¿Se cumple con lo establecido en el MOF?					
16. ¿Se cumple con lo establecido en el TUPA?					
17. ¿Se encuentran bien definidas las líneas de autoridad en la estructura organizativa de su área?					
Control					
18. ¿Se comprueban resultados obtenidos de las funciones encomendadas?					
19. ¿Se observa el desempeño laboral?					
20. ¿Se realizan acciones correctivas en caso de ser necesarias?					

Cuestionario de liderazgo asertivo

Personal distinguido:

Le presento un conjunto de interrogantes que ayudaran en un proyecto de investigación, por lo que solicito a usted marcar con una (x) cualquiera de las 5 opciones que les presento. Agradeciéndole su disposición para llenar esta encuesta y facilitarme la información que me será útil en mi investigación.

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

	Actitud asertiva	1	2	3	4	5
	¿Las actividades que realiza el jefe inmediato están enmarcadas en trabajos de equipo?					
	¿La Potencialidad del trabajador municipal es premiada por su jefe inmediato?					
	¿Cuándo desarrolla sus labores y funciones encomendadas lo realiza bajo presión?					
	¿Las decisiones tomadas en el lugar de trabajo están basadas en la información recibida?					
	Comunicación asertiva					
	¿Puedo ver mis fortalezas y debilidades cuando me comunico con mi jefe de trabajo?					
	¿Existe compenetración y empatía en el equipo para realizar las tareas?					
	¿La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita la realización de las tareas?					
	¿Las experiencias laborales son compartidas para el aprendizaje de todos?					
	Intimidación					
	¿La participación de mis compañeros de trabajo me permite realizar mejor mis tareas?					
	¿Las personas con las que trabaja son confiables?					
	¿Los trabajadores son tratados con igualdad?					
	¿En el lugar de trabajo prevalece la verdad?					

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

- I DATOS GENERALES
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Fasanando Sangama, Clever Martín
 INSTITUCION LABORAL SUNAT
 CARGO QUE DESPEÑA Orientador
 INSTRUMENTO MOTIVO DE INVESTIGACION Encuesta
 AUTOR DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION Leon Torres, Iban Aguirre
- II ASPECTOS DE EVALUACION
 MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENO(4) EXCELENTE(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems tienen coherencia con la variable en todas sus dimensiones e indicadores, tanto en su aspecto conceptual y operacional.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la gestión escolar.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición conceptual y operacional de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, manera que permite agilizar la capacidad intelectual del participante.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en calidad y cantidad.					X
INTEENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y medir la capacidad intelectual de los participantes.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento presentan similitud en la intencionalidad y coherencia para que el participante infiera sus conocimientos de acuerdo a la exploración lúdica.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.					X
SUB TOTAL						
TOTAL						39

- III OPINION DE APLICABILIDAD
Puede hacer uso del Instrumento. Es aplicable.

- IV PROMEDIO DE VALORACION 39

Lugar y fecha 23 de Abril del 2016.


CLEVER M. FASANANDO SANGAMA
 LIC. ADMINISTRACIÓN
 CLAD: 07114

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Maymay Gonzales, John Carlos
 Institución donde labora : Universidad Científica del Perú
 Especialidad : Magister en Administración de Negocios
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión Administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si, es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4/8

Tarapoto, 23 de Octubre de 2018

SJM CONSULTOR S.A.C.

MBA, JOHN CARLOS MAYMAY GONZALES
 CLAD - 18457
 GERENTE GENERAL

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mayhuay Gonzales, John Carlo
 Institución donde labora : Universidad Científica del Perú
 Especialidad : Magister en Administración de Negocios
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Liderazgo Asertivo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo Asertivo				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo Asertivo					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si, es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 2/8

Tarapoto, 23 de Octubre de 2018

SJM CONSULTOR S.A.C.

MBA, JONANC, MAYHUAY GONZALES
GL40 - 19457
GERENTE GENERAL

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Murrieta Guerra Ingrid Lizero
 Institución donde labora : Minsa Tarapoto
 Especialidad : Magister en Administración Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Liderazgo Asertivo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo Asertivo					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo Asertivo					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si, es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 23 de Octubre de 2018



Mg. Ingrid Lizero Murrieta Guerra
CLAD: 16219

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Murrieta Guerra Ingrid Lizetb
 Institución donde labora : Minsa Tarapoto
 Especialidad : Magister en Administración Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión Administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 23 de Octubre de 2018


 Mg. Ingrid Lizetb Murrieta Guerra
 CLAD: 16219

Sello personal y firma

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I DATOS GENERALES
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO BURGOS BARDALES, ROGER
 INSTITUCION LABORAL UNSH
 CARGO QUE DESPEÑA CATEDRATICO
 INSTRUMENTO MOTIVO DE INVESTIGACION ENCUESTAS
 AUTOR DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION LEON TORRES, JIMAN VIGDIS

II ASPECTOS DE EVALUACION
 MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENO(4) EXCELENTE(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems tienen coherencia con la variable en todas sus dimensiones e indicadores, tanto en su aspecto conceptual y operacional.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la gestión escolar.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición conceptual y operacional de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, manera que permite agilizar la capacidad intelectual del participante.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en calidad y cantidad.					X
INTECCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y medir la capacidad intelectual de los participantes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento presentan similitud en la intencionalidad y coherencia para que el participante infiera sus conocimientos de acuerdo a la exploración lúdica.				X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				X	
SUB TOTAL						
TOTAL						40

III OPINION DE APLICABILIDAD
ES VIABLE EL INSTRUMENTO

IV PROMEDIO DE VALORACION 40

Mg. Roger Burgos Bardales
 CLAB: 9264

Lugar y fecha 09 de ABRIL del 2016.

Esp. 07497176
 D.N.I. 07497176



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES

"Rumbo a la modernidad de la mano con el Pueblo"

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE EL GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES -SAN MARTIN

HACE CONSTAR

QUE LA SRTA. JIHAN VIGDIS LEON TORRES, IDENTIFICADA CON DNI: 47231026, ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SEDE CACATACHL REALIZO LA INVESTIGACIÓN DE SU TESIS TITULADA "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LIDERAZGO ASERTIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES - 2016" - SAN MARTIN EN EL AÑO QUE SE MENCIONA EN EL TITULO DEL MISMO

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DE LOS INTERESADOS PARA LOS FINES QUE CREAN CONVENIENTE

MORALES 11 DE JULIO DEL 2016

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, JHON BAUTISTA FASABI, docente de la Facultad ADMINISTRACIÓN y Escuela Profesional ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisor (a) de la tesis titulada

"Gestión Administrativa y Liderazgo Asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales - 2016", del (de la) estudiante JIHAN VIGDIS LEÓN TORRES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lugar y fecha 25 De Abril 2018

.....
 M.B.A C.P.C Jhon Bautista Fasabi
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 MAT. 19 - 671

 Firma
 DNI: 42050671

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Americana

Trabajo del estudiante

3%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

www.monografias.com

Fuente de Internet

2%

4

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

1%

7

cybertesis.uni.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

pt.scribd.com

Fuente de Internet

1%

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 2
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) JIHAN VIGDIS LEÓN TORRES cuyo título es: "Gestión Administrativa y Liderazgo Asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales - 2016".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14, CATORCE.

Tarapoto, 13 de Julio de 2016



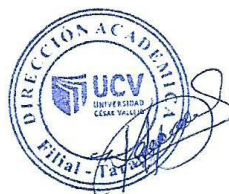
 Mg. Julio Alberto Escalante Torres
 Lic. N° 49174




 Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Alfaro
 CLAD N° 07119
 SECRETARIO



 Lic. Tomás Angel Carrasco Manriquez
 VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo JIHAN VIGDIS LEÓN TORRES, identificado con DNI N° 47231026, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado ""Gestión Administrativa y Liderazgo Asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales - 2016""; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 47231026

FECHA: 23 de octubre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
Directora de Investigación

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JIHAN VIGDIS LEÓN TORRES

INFORME TÍTULADO:

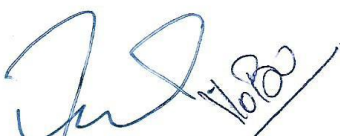
“Gestión Administrativa y Liderazgo Asertivo en la Municipalidad Distrital De
Morales - 2016”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 13 DE Julio 2016

NOTA O MENCIÓN: CATORCE (14)


Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO