UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

EL LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL DISTRITO DE NUEVA REQUENA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, PERIODO 2018

TESIS PARA OBTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

CONTADOR PÚBLICO

CABRERA ASPAJO ROMARIO BEBETO MARTIN

PUCALLPA – PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la Universalización de la Salud"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO

Siendo las 10:30 AM del día Viernes 21 de Agosto del 2020, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes; **Mg. Nestor Goyzueta Greyfos (Presidente), Mg. Rusvelth Paima Paredes (Miembro) y Dr. Teofilo Ulises Manturano Perez (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada; **"EL LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL DISTRITO DE NUEVA REQUENA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, PERIODO 2018"**, por el/la/los Bachilleres en Contabilidad: **Romario Bebeto Martin Cabrera Aspajo;** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra, dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por Mayoría

Siendo las 11:40 AM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los Miembro del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Mg. Nestor Goyzueta Greyfos
Presidente

Mg. Rusvelth Paima Paredes
Miembro

Dr. Teofilo Ulises Manturano Perez
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Abog. Mg. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administratvias y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para optar el Titulo Profesional de Contador Público.

Mg. Néstor Goyzueta Greyfos

Presidente

Dr. Rusvelth Paima Paredes

Miembro

Dr. Teófilo Ulises Manturano Pérez

Miembro

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Asesor

Bach. Romario Bebeto Cabrera Aspajo

Tesista

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Romario Rebeto Martin Cubrera Ospajo
Autor de la TESIS titulada:
"El Liderazgo distribuido y la gestión municipal del distrito de Nueva Requena, Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018".

Sustentada el año: 2020
Con la asesoría de: Dr. Lincoln Fritz Cuchay Reyes
En la Facultad de: Ciencias, Económicas, Administrativas y Contables.
Carrera Profesional de: Contabilidad.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 21 / 08 / 2020

Email: madriducl78@gmail.com
Firma:
Teléfono: 970184157
DNI: 48362682

Dedicatoria

A nuestro creador por su infinito amor, a mis padres Antonio y Rossana por ayudarme e inculcarme en el camino del bien y ser mejor hijo y persona todos los días de mi vida.

***Martin*.**

Agradecimiento

Agradezco enormemente a mi casa superior de estudios “UNU”, por facilitarme la infraestructura, materiales y docentes de alto nivel académico para poder formarme profesionalmente y muy competente en aportar en el desarrollo de nuestra región Ucayali y nuestro país Perú.

A todos los catedráticos de la FCEAyC que me enseñaron estos cinco años de formación profesional, entregando toda su sapiencia y a la vez sus experiencias muy valiosas para lograr poseer una formación profesional integra y competente.

A todas las autoridades de la FCEAyC, en especial al decano el Dr. Julio Pastor Segura, por su apoyo incondicional en la gestión y tramites de los documentos para poder pedir el permiso y la ejecución de esta investigación de carácter científico en la municipalidad del distrito de nueva Requena.

A los trabajadores en su conjunto de municipalidad distrital de Nueva Requena, e especial a la alta dirección que autorizó, aceptó y me brindaron todas facilidades de haber ejecutado y terminado esta investigación de manera muy satisfactoria cualquiera que haya sido el resultado con solo fines académicos.

Al Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes quien fue mi asesor de esta tesis, un cordial agradecimiento por su apoyo y tiempo dado para la viabilidad esta investigación.

A mi amigo Mg. Jackie Chang Saldaña un agradecimiento muy cordial, por su entrega y su apoyo en el asesoramiento externo para poder terminar esta investigación.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA……...vi

AGRADECIMIENTO……vii

INDICE……...viii

INDICE DE TABLAS……xi

INDICE DE FIGURAS……...xii

INDICE DE ANEXOS……...xiii

RESUMEN……xiv

ABSTRACT……xv

INTRODUCCION……xvi

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN……1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA……...1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA……..……...5

1.2.1. Problema general……5

1.2.2. Problemas específicos……5

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION…….....6

1.3.1. Objetivo general……...6

1.3.2. Objetivos específicos……..…6

1.4. HIPOTESIS Y/O SISTEMA DE HIPOTESIS……...7

1.4.1. Hipótesis general……7

1.4.2. Hipótesis especificas……..7

1.5. VARIABLES……...……7

1.5.1. Variable 1. Liderazgo distribuido…….……7

1.5.2. Variable 2. Gestión municipal…….....7

1.5.3. Operacionalización de Variables……..8

1.6. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION…….8

1.7. VIABILIDAD DEL ESTUDIO……09

CAPÍTULO II MARCO TEORICO……...…10

2.1. ANTECEDENTES…… …10

2.1.1. A Nivel Internacional……..10

2.1.2. A Nivel Nacional ..…… ……12

2.1.3. A Nivel Local ……..14

2.2. BASES TEORICAS……..15

2.2.1. Variable 1. Liderazgo distribuido……15

2.2.2. Variable 2. Gestión Municipal……..19

2.3. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS……..22

CAPÍTULO III.METODOLOGIA……..26

3.1. TIPO DE INVESTIGACION ……26

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACION……26

3.3. POBLACION Y MUESTRA……..27

3.3.1. Población……27

3.3.2. Muestra ……..27

3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS…….28

3.5. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS…….28

3.5.1. Técnicas de Recolección de Datos……28

3.5.2. Instrumentos de Recolección de Datos……28

3.6. TECNICAS PARA EL PROCEDIMIENTO DE LA INFORMACION……..29

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSION…… 31

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS……...31

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD ……39

4.3. CONTRASTACION DE PRUEBAS HIPOTESIS…….40

4.4. DISCUSION…….. 43

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES……47

5.1. CONCLUSIONES…….47

5.2. RECOMENDACIONES……48

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA……...49

ANEXO……..52

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables de estudio. 8
Tabla 2. Población. 30
Tabla 3. Muestra. 31
Tabla 4. Valores de Rho Spearman. 33
Tabla 5. Resultados de la variable 1. 34
Tabla 6. Resultados de la dimensión 1- variable 1. 35
Tabla 7. Resultados de la dimensión 2- variable 1. 36
Tabla 8. Resultados de la dimensión 3- variable 1 37
Tabla 9. Resultados de la dimensión 4- variable 1 38
Tabla 10. Resultados de la variable 2. 39
Tabla 11. Resultados de la dimensión 1-variable 2. 40
Tabla 12. Resultados de la dimensión 2-variable 2. 41
Tabla 13. Prueba de Normalidad. 42
Tabla 14. Valores de Rho Spearman. 43
Tabla 15. Prueba de hipótesis general. 44
Tabla 16. Prueba de hipótesis específico 1. 44
Tabla 17. Prueba de hipótesis específico 2. 45
Tabla 18. Prueba de hipótesis específico 3. 45
Tabla 19. Prueba de hipótesis específico 4. 46

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Esquema del diseño de investigación. 29
Figura 2. Gráfico de barras de la variable 1. 34
Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión 1- variable 1. 35
Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión 2 - variable 1. 36
Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión 3 - variable 1. 37
Figura 6. Gráfico de barras de la dimensión 4 - variable 1. 38
Figura 7. Gráfico de barras de la variable 2. 39
Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión 1- variable 2. 40
Figura 9. Gráfico de barras de la dimensión 2-variable 2. 41

ÍNDICE DE ANEXOS

Pág.

Anexo N° 1. Base de datos variable 1. 57
Anexo N° 2. Base de datos variable 2. 60
Anexo N° 3. Matriz de consistencia. 63
Anexo N° 4. Cuestionario para de la variable 1. 65
Anexo N° 5. Cuestionario de medición de la variable 2. 66
Anexo N° 6. Resolución de aprobación de la investigación. 67
Anexo N° 7. Carta de autorización para realizar la investigación. 68
Anexo N° 8. Autorización de aplicación la investigación. 69
Anexo N° 9. Constancia de haber aplicado la investigación. 70
Anexo N° 10. Fichas de validación de juicios de expertos. 71
Anexo N° 11. Constancia del análisis Anti plagio URKUND. 76
Anexo N° 12. Evidencias Fotográficas. 77

RESUMEN

Este trabajo de investigación titulada *El liderazgo distribuido y la gestión municipal del distrito de Nueva Requena, Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018*, tuvo como objetivo general determinar si el liderazgo distribuido influye significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018, esta investigación fue de tipo aplicada con un diseño descriptivo correlacional, se empleó la técnica de la encuesta y dos instrumentos de tipo cuestionario y estos fueron validados mediante fichas de juicios de expertos, por otra parte conto con una población conformada por todos los trabajadores de la municipalidad del distrito de Nueva Requena y que hacen un total de 76 personas y una muestra poblacional de tipo no probabilístico. Para el procesamiento de los resultados se usó el paquete estadístico SPSS 25.0, donde se elaboró tablas y gráficos estadísticos, así como también se calculó la media y desviación estándar, luego de haber aplicado los instrumentos, se obtuvo que el 68.42% del total de trabajadores sostienen que el liderazgo distribuido es alto y el 63.16% del total de trabajadores sostienen que la gestión municipal en la municipalidad del distrito de Nueva Requena es buena. En cuanto a la prueba de hipótesis general se obtuvo un coeficiente Rho de spearman de 0.037 con p-valor = 0.784 (sig. bilateral), concluyendo con esto, el liderazgo distribuido no influye significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.

Palabras clave: liderazgo distribuido, gestión y municipalidad.

ABSTRACT

This research work entitled The distributed leadership and municipal management of the district of Nueva Requena, Province of Coronel Portillo, period 2018, had as a general objective to determine if the distributed leadership significantly influences the municipal management of the district of Nueva Requena Province of Coronel Portillo , 2018 period, this research was applied with a descriptive correlational design, the survey technique and two questionnaire instruments were used and these were validated by expert judgment sheets, on the other hand it had a population formed by all the workers of the municipality of the district of Nueva Requena and that make a total of 76 people and a non-probabilistic population sample. For the processing of the results, the statistical package SPSS 25.0 was used, where statistical tables and graphs were prepared, as well as the mean and standard deviation was calculated, after having applied the instruments, it was obtained that 68.42% of the total workers they maintain that the distributed leadership is high and 63.16% of the total workers maintain that the municipal management in the municipality of the district of Nueva Requena is good. As for the general hypothesis test, a Rho spearman coefficient of 0.037 was obtained with p-value = 0.784 (bilateral sig.), Concluding with this, the distributed leadership does not significantly influence the municipal management of the district of Nueva Requena Province of Colonel Portillo, period 2018.

Keywords: distributed leadership, management and municipality.

Introducción

El progreso y crecimiento de una empresa, institución u organización publica y/o privada hoy en día depende mucho de cómo se dirige y se direcciona estas, en donde la alta dirección y los trabajadores tengan una comunicación total y horizontal, en donde muchas veces el jefe, gerente o el que hace a su vez de aquella persona que debe dirigir lo haga de manera empática y muy asertiva y esto se refleje en los grandes cambios y los logros de los objetivos trazadas y esto se logra teniendo un buen liderazgo distribuido, es decir tener esas cualidades y dones de dirigir con manera y distribuir las labores de acuerdo a la capacidad y profesionalismo de cada trabajador, ser líder no es mandar y solo ver, es dar funciones demostrando con hechos y ejemplos y a la vez dando capacitaciones al personal en donde ellos lo requieran y de estar manera tener un capital humano muy rico y genere desarrollo y satisfacción a la organización.

En nuestra región muchas veces se observa malas prácticas de liderazgo en las entidades públicas, como por ejemplos en las municipalidades, ya que los de la alta dirección no les importa casi nada el capital humano en donde ellos practican liderazgos autoritarios y esto conlleva a tener muchas veces en casi todos los gobiernos de turnos gestión desastrosas y muchas veces estos líderes terminan con inmensas denuncias y/o hasta incluso sanciones o juicios por la mala gestión municipal.

Es por ello de suma importancia tener en cuenta que la práctica de un liderazgo distribuido certero en la dirección de una municipalidad muchas veces implica estar de manera empática detrás del trabajador o el personal ya que estos necesitan esa motivación contante, esas capacitaciones de perfeccionamiento para cumplir mejor y más eficaz sus obligaciones y sacar provecho ese capital

humano para mejorar el crecimiento y trato a los clientes y/o usuarios que acuden todos los días a las municipalidades por diversas actividades o asuntos que lo requieren.

Este trabajo de investigación en el capítulo I, se centró en todo lo referente al planteamiento del problema y se dio a conocer la descripción del problema, así como la formulación del problema general como los específicos. Además, se citó antecedentes de tres niveles de diferentes estudios, las bases teóricas, los objetivos, las variables de estudio y las hipótesis de investigación.

En el capítulo II, se detalló todo lo concerniente a la metodología usada en la investigación, es decir, el tipo, diseño, la técnica, los instrumentos de recolección de datos de este estudio.

En cuanto al capítulo III, se detalló todo lo referente a los resultados y discusión, en donde esto se observa mejor en las tablas y gráficos estadísticos, incluso en la prueba de normalidad e hipótesis.

Finamente, esta investigación en el capítulo IV, se centró y se detalló todo lo referente a las conclusiones llegadas y recomendaciones para las futuras tesis o estudios académicos de tipo científico.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Desde la aplicación del liderazgo distribuido a la configuración organizacional hace dos décadas, numerosos estudios han demostrado que los seguidores de líderes gerenciales muestran rendimiento por encima del promedio. Aun así, la cuestión de cómo los líderes provocan el desempeño más allá de Las expectativas es distribuyendo responsabilidades y siguen siendo un tema con muchas teorías, pero pocas respuestas claras. Una respuesta a esta pregunta puede estar en el concepto de compromiso del empleado, que se refiere a una personal inversión del yo en tareas de trabajo individuales que

se realizan en un trabajo.

De hecho, el compromiso de los empleados se ha vinculado por separado a ambos liderazgo y trabajo rendimiento. Sin embargo, a pesar de estos hallazgos, los empleados se comprometieron más allá de lo que se espera de cada uno.

Los líderes gerenciales engendren empleados comprometidos a partir de la distribución de responsabilidades dentro de la organización, ninguna investigación ha consideró la posibilidad de que el compromiso de los empleados medie la relación entre Liderazgo gerencial y desempeño de los empleados, ofreciendo así una explicación de cómo Los líderes transformacionales provocan el rendimiento. El compromiso de los empleados es un estado fluido que surge debido a las percepciones positivas de un individuo de su entorno y líderes transformacionales trabajar para mejorar el ambiente de trabajo de sus empleados. Por lo tanto, empleando las percepciones del liderazgo gerencial

pueden jugar un papel en la manera positiva en que perciben su medio ambiente, afectando así su inversión personal en el trabajo, influyendo en última instancia en cómo ellos realizan un excelente desempeño.

A pesar de la especulación de que el compromiso puede desempeñar un papel clave en la explicación de la relación entre el liderazgo distribuido y el desempeño de los servidores públicos, este estudio Parece ser uno de los primeros en investigar los méritos de esta hipótesis. La Vinculación de la investigación sobre liderazgo y los resultados de desempeño de los empleados ha mostrado efectos mediadores para los niveles de confianza de los empleados en el supervisor, autoeficacia, y la motivación intrínseca. Parece que el enlace entre el liderazgo distribuido y el desempeño de los empleados se ve afectado por muchos factores, sugiriendo que el compromiso probablemente mediará parcialmente esta relación. Además, los estudios han investigado esta relación a nivel descriptivo; En su lugar, se han centrado en más amplio Medidas del desempeño general del trabajo y el compromiso laboral. Esto viene como una sorpresa dada la conceptualización fundamental de que el compromiso es un estado fluido o de momento a momento, que varía dentro de individuos basados en variables contextuales que están relacionadas con una tarea específica. Al comprender que el compromiso puede fluctuar según las influencias ambientales específicas de cada tarea, es importante estudiar sus antecedentes y resultados a partir de misma perspectiva.

Estudios anteriores han investigado resultados de rendimiento de nivel amplio (por ejemplo, trabajo general desempeño) y las percepciones de los empleados sobre el liderazgo distribuido a lo largo del tiempo (por ejemplo, un sentido de apoyo del supervisor), lo que lleva a una conclusión sobre el compromiso en un

trabajo general nivel. Lo más probable es que este enfoque de investigación refleje el enfoque general del liderazgo transformacional investigación, que ha evitado la especificidad desde encuentros rutinarios como la asignación De las tareas específicas normalmente entran en la categoría de gestión. Es decir, investigadores de liderazgo.

En general, se han adherido estrictamente a la idea de que los líderes son diferentes a los gerentes. La principal diferencia es que El liderazgo es generalmente visto como una fuerza heroica que promueve el cambio a través de la inspiración, mientras que la administración se ve cómo tratar las actividades más rutinarias y rutinarias que son necesarias para el funcionamiento de un Organización. Sin embargo, algunos afirman que esta distinción es innecesaria y que nubla la investigación de liderazgo al inferir que el liderazgo está establecido de alguna manera aparte de una realidad organizativa que incluye tales actividades cotidianas. El liderazgo distribuido es comúnmente visto de manera abstracta, amplia y romántica, lo que limita severamente los asuntos más prácticos de entender y medir el liderazgo.

Al igual que la literatura sobre liderazgo distribuido, la investigación sobre el compromiso de los empleados. hasta ahora ha sufrido un enfoque amplio que descuida su naturaleza momento a momento. Este enfoque en un amplio resultado de compromiso en lugar de los procesos y estímulos ambientales que el aumento del compromiso conduce a problemas en la practicidad de su estudio. Si el rendimiento Los beneficios del compromiso de los empleados deben ser aprovechados con éxito dentro de una organización, los investigadores deben intentar estudiar el compromiso como se conceptualizó originalmente; es decir, como Inversión personal de uno mismo en momentos de comportamiento de

tareas específicas. Mediante el estudio compromiso y sus antecedentes y resultados a nivel de tarea en lugar de a un nivel más abarcando el nivel de trabajo, las organizaciones y los líderes dentro de estas organizaciones pueden mejorar comprender cómo fomentar un sentido general de compromiso a través de la construcción desde la base. En otras palabras, los líderes pueden abordar mejor el problema de crear una fuerza laboral más comprometida utilizando Pasos más pequeños, más accionables.

El compromiso de los empleados se fomenta mediante la provisión de recursos en un entorno que apoya y premia el compromiso los líderes que constantemente crean una atmósfera que es propicio para el compromiso puede tener más empleados comprometidos, pero comienzan por aumentar el compromiso en un nivel basado en tareas. Si el compromiso de los empleados realmente genera una ventaja competitiva para las organizaciones, entonces es fundamental que las organizaciones y los líderes comprendan primero cómo promover el compromiso en una Escala de empleados individuales. Al estudiar la relación de liderazgo distribuido y la gestión municipal, los investigadores y las empresas pueden ofrecer ejemplos más concretos de cómo los líderes deberían delegar y describir las muchas tareas individuales que comprenden un trabajo determinado. En general, se ha propuesto que el apoyo del supervisor, confíe en el líder de uno, y las percepciones de la imparcialidad del líder son antecedentes de compromiso de los empleados. Sin embargo, es cierto que uno podría ver a su líder como ser de apoyo o no apoyo, confiable o no confiable, y justo o injusto basado en una interacción específica Los encuentros negativos pueden ser lo que lleve a caídas temporales en el compromiso dentro de los empleados que de otra manera se considera que están comprometidos en promedio. Como

consecuencia, las interacciones cotidianas, como la delegación de una tarea, cobrar mayor importancia con el tiempo, especialmente si el objetivo del líder es engendrar compromiso en el desempeño de una tarea con la esperanza de que esto conduzca a momentos consistentes de compromiso con el tiempo.

El objetivo del presente estudio es comprender el papel que desempeña el liderazgo distribuido y la gestión municipal. El presente estudio se sumará a la literatura al examinar la relación entre el liderazgo distribuido, el compromiso y el desempeño municipal.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el liderazgo distribuido influye en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera las prácticas de liderazgo distribuido influyen en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018?

¿De qué manera las decisiones compartidas influyen en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018?

¿De qué manera la misión, visión y metas compartidas influyen en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018?

¿De qué manera el desarrollo profesional y la complejidad de las tareas e incentivos influyen en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1. Objetivo General

- Determinar si el liderazgo distribuido influye significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de influencia de las prácticas de liderazgo distribuido en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.
- Determinar el nivel de influencia de las decisiones compartidas en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.
- Determinar el nivel de influencia de la misión, visión y metas compartidas en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.
- Determinar el nivel de influencia del desarrollo profesional y la complejidad de las tareas e incentivos en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.

1.4. HIPOTESIS Y/O SISTEMA DE HIPOTESIS

1.4.1. Hipótesis general

- El liderazgo distribuido influye significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Las prácticas de liderazgo distribuido influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.
- Las decisiones compartidas influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.
- La misión, visión y metas compartidas influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.
- El desarrollo profesional y la complejidad de las tareas e incentivos influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.

1.5. VARIABLES

1.5.1 Variable 1

- Liderazgo distribuido

1.5.1.1 Dimensiones

- Prácticas de liderazgo distribuido
- Decisiones compartidas
- Misión, visión y metas compartidas
- Desarrollo profesional, complejidad de las tareas e incentivos

1.5.2 Variable 2

- Gestión municipal

1.5.2.1 Dimensiones

- Aspectos internos de la municipalidad.
- Aspectos externos de la municipalidad.

1.5.3 Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables de estudio.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel
Variable 1 Liderazgo distribuido	Prácticas de liderazgo distribuido	Prácticas de liderazgo distribuido	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Alto Regular Bajo
	Decisiones compartidas	Decisiones compartidas		
	Misión, visión y metas compartidas	Misión, visión y metas compartidas		
	Desarrollo profesional, complejidad de las tareas e incentivos	Desarrollo profesional, complejidad de las tareas e incentivos		
Variable 2 Gestión municipal	aspectos internos de la municipalidad.	aspectos internos de la municipalidad.	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Buena Regular Mala
	aspectos externos de la municipalidad.	aspectos externos de la municipalidad.		

Fuente: Elaboración propia.

1.6. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

El liderazgo distribuido comprende el control de las operaciones, es decir si el resultado es el deseado por los propietarios en función a percibir beneficios para la empresa como la satisfacción de sus clientes. Dependiendo del estilo de liderazgo será la supervisión de la eficiencia y la productividad de la empresa, siendo las Micro y Pequeñas empresas, unidades económicas que contribuyan a dinamizar la economía, es necesario que los Micro y Pequeños Empresarios sean eficaces, capaces de hacer frente y vencer los problemas que se presenten, tener la visión y la flexibilidad de adaptarse a los cambios necesarios de su entorno.

En la presente investigación se pretender presentar un estudio de caso de liderazgo distribuido y la actuación del personal en la gestión municipal. El

liderazgo distribuido se puede considerar uno de los elementos más importantes de la gestión municipal para ser eficaces, alcanzar resultados de calidad, desarrollar los procesos de cambio y mejora. Como estudio de caso, en el que colabora el personal municipal, se utilizará la metodología cuantitativa, con enfoque descriptivo e interpretativo, teniendo como instrumento de recolección de datos la entrevista estructurada a profundidad. (Garcia, 2017)

El liderazgo distribuido genera optimización de los resultados por procesos en la gestión municipal, tienen su propio estilo de liderazgo, el cual se basa en su poco conocimiento y experiencia. Es fundamental que el líder descubra su propio estilo para conocerlo y comprender si es el adecuado para seguir aplicándolo en su empresa y sobre todo si este ejerce el estímulo apropiado en sus empleados. El líder va aprendiendo del proceso de gestión y el concepto que tenga sobre el recurso humano son los que decidirán qué estilo de liderazgo practicar y de cuándo deberá aplicar otro estilo que genere la solución a las diversas problemáticas. Lastimosamente no hay un estilo de liderazgo que solvente todos los problemas pues solo la flexibilidad al cambio dará el parámetro a seguir según se considere conveniente.

1.7. VIABILIDAD DEL ESTUDIO

Este estudio de investigación, fue viable o factible de desarrollo, ya que, se contó con los recursos humanos indispensables y financieros para realizarla y se supervisó y midió si estos son los suficientes para llevar a buen término de acuerdo a lo trazado en el cronograma.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECENDENTES

2.1.1. A nivel internacional

Castro (2017), en su tesis denominada *Liderazgo distribuido y su incidencia en la funcionalidad del aprendizaje cooperativo dentro del aula* arribo a las siguientes conclusiones:

El liderazgo distribuido constituye una manera distinta de pensamiento y de representar el fenómeno del liderazgo dentro de los establecimientos educativos y del aula, al configurar una acción de dinamización de un grupo u organización que coadyuva a su propio crecimiento en función de una meta o proyecto compartido, para dar así origen a la funcionalidad del aprendizaje cooperativo. Por tanto la presente investigación se planteó como objetivo general determinar la incidencia del liderazgo distribuido en la funcionalidad del aprendizaje cooperativo dentro del aula, lo cual permitió al momento de realizar el análisis de resultados, demostrar la concordancia entre variables, mediante la recolección de información durante el estudio de campo, a través del recurso de la observación al compás de una guía denominada escala de Likert, acompañada de una entrevista y grabación, además de emplear una rúbrica analítica diagnóstica enfocada en el desempeño del docente y estudiantes, seguidamente la implementación de la temática propuesta, para culminar con la aplicación de una rúbrica analítica de cierre para medir el avance y logro de los mencionados. Lo que conllevó a comparar resultados según la metodología estadística T-Student, para verificar objetivos e hipótesis. En conclusión, esta concepción

parte de la dicotomía de líder y seguidores, para trascender a la praxis de un liderazgo por el conjunto, que sobrepasa la posición del liderazgo formal e incorpora trabajo en equipo. Razón por la cual, se hace recomendable su correcto ejercicio, hacia la idónea transformación del proceso educativo, mediante autonomía y la satisfactoria distribución del liderazgo.

Castillo (2006)**,** en su artículo El desarrollo local en la Gestión Municipal señala:

La discusión entre el rol y la importancia de temáticas de desarrollo local en la gestión municipal de cinco territorios en la región de la Araucanía, Chile. El análisis muestra una mixtura de elementos propios de un modelo administrativo centralizado y burocrático, con otro de características endógenas más cercano al territorio, situación que refleja una fase de transición de las municipalidades, desde entidades administradoras a actores territoriales, promotores y facilitadores del desarrollo".

Acerenza (2008)**,** menciona en su tesis *Gestión Municipal del Turismo,* sostuvo que:

El turismo en el mundo, pero especialmente en los países industrializados del área occidental, ha propiciado el surgimiento de estudios descriptivos y analíticos que pretenden explicar las características esenciales de dicho fenómeno. Este no es sólo de índole social y económica, sino también de carácter cultural, ya que, por medio de él, y de una forma agradable, es posible adquirir nuevos conocimientos y obtener experiencias inolvidables. La exigencia de analizar, sistematizar y planificar lo referente a la prestación y el consumo de servicios responde a los requerimientos de crecimiento de este sector".

Bernandino (2008)**,** menciona en su investigación *Política y Gestión Financiera Municipal*", sostuvo que:

La situación fiscal de los gobiernos locales es el resultado de diversas circunstancias políticas y económicas. Así, los factores socioeconómicos (la población y el nivel económico, entre otros) no son suficientes para explicar el comportamiento del sector público, sino que la estructura política juega también un papel destacado. Ello ha dado lugar a una línea de investigación que estudia el impacto del sistema político, los conflictos entre los órganos de decisión dentro de los gobiernos y las diferencias ideológicas en la gestión financiera de los mismos. Utilizando este enfoque, en este trabajo tratamos de evaluar la evolución a largo plazo de los gastos, impuestos y resultados presupuestarios en España, centrándonos en el impacto de la ideología y de la fortaleza política en las finanzas municipales. Además, y siguiendo la literatura existente, consideramos también el nivel económico y población como variables socioeconómicas relevantes. Concluyó que la gestión financiera municipal no depende del signo político (izquierda/derecha) o la fortaleza política del gobierno, mientras que el nivel económico y la población influyen positivamente en el total de gastos e impuestos. Finalmente, el resultado presupuestario es independiente de nuestras variables explicativas, lo que obedece principalmente al marco legal español sobre finanzas municipales.

2.1.2. A Nivel nacional

Carrasco (2017) en su tesis titulada *Gestión Municipal y su relación con los Procesos Administrativos de la Licencia de Construcción en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017*, obtuvo como resultados principales que:

Existe una inadecuada gestión municipal en un 60% y un 46.7% bajo proceso administrativo de licencia de construcción, debido a diferentes mecanismos erróneos realizados, de igual manera que algunas licencias fueron otorgados sin análisis alguno, estos resultados se plasmaron al spss versión 21 en la que se aplicó el estadístico correlación de Pearson que mediante la contrastación respectiva de la hipótesis se determinó la existencia de relación entre las variables debido a que el valor p fue menor a 0.05 y además el coeficiente fue de 0.638 respectivamente".

Valencia (2017), en su tesis titulada *Gestión municipal y desarrollo local en el distrito de Chavín de Huantar, 2017*, arribo a las siguientes conclusiones:

Los resultados hallados guardan una relación directa según el procesamiento de información realizado mediante los instrumentos utilizados, la hipótesis general planteada ha sido ratificada al demostrarse que existe una relación directa y significativa entre gestión municipal y el desarrollo local considerando el coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido (r=,985) y el p-valor=,000 (p<.01) rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis de trabajo; determinándose de ese modo la existencia de relación directa y significativa entre la Gestión Municipal y el Desarrollo local en el distrito de Chavín de Huantar al 2017.

Briceño (2016), en su tesis *Gestión municipal y calidad del servicio público en la municipalidad distrital de Chugay, año 2016*, arribo a las siguientes conclusiones:

Los resultados obtenidos han permitido hacer el análisis y discusiones correspondientes, llegando a demostrar la validez de la hipótesis: La Gestión Municipal influye en forma directa y restrictiva en la Calidad del Servicio Público en la Municipalidad Distrital de Chugay, año 2016. Finalmente se han formulado

las conclusiones y recomendaciones, la principal conclusión establece que la dimensión que califican como debilidad en la variable independiente es sobre recursos humanos, que influye de manera restrictiva en las debilidades de la variable dependiente (lentos trámites administrativos, deficiente suministro de agua potable y alcantarillado, y poca supervisión del alumbrado público). Frente a ello se recomienda, desarrollar programas de reforzamiento de capacitación y profesionalización de los trabajadores, así como mejorar su régimen de contratación.

Galindo (2017), en su tesis titulada Liderazgo *distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: red 4-UGEL 01, 2017*, arribo a las siguientes conclusiones:

Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos en los docentes del Nivel Secundaria de la Red 04 de la UGEL 01 en el año 2017 con un Coeficiente de correlación de Spearman de 0.606 y un valor p= 0,000 menor al nivel de 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula confirmando la relación entre las variables analizadas.

2.1.3. A Nivel local

Rayner (2018), en su tesis La gestión municipal y el desarrollo local en la Municipalidad Distrital de Nueva Requena, Provincia Coronel Portillo – Ucayali 2018, arribó a la conclusión que:

Existe relación altamente significativa (valor p<0,01) entre la Gestión Municipal y el Desarrollo Local con un r= 0,830 estimado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman, lo cual indica que, ante una mejora de la gestión municipal,

existirá un mejor desarrollo local según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Requena (p. 77).

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. Variable 1. Liderazgo distribuido

2.2.1.1. Definición de liderazgo

“Liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos de la organización por medio del cambio” (Lussier y Achua, 2016).

Siliceo, Cáseras y González (1999), “el líder es el constructor de la cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan sentido a una organización para lograr sus objetivos económicos y sociales” (Zuzama Covas, 2015, p. 5).

2.2.1.2. Líderes - Seguidores

“Por lo general se entiende que el liderazgo tiene lugar cuando los líderes y los seguidores comparten una afiliación grupal formal, y cobra importancia a medida que más organizaciones estructuran el trabajo en torno a equipos. Se ha elaborado instrumentos para que la persona reflexione sobre si quiere ser un líder o un seguidor. Si no le interesa y no desea estar a cargo, entonces este hecho para ser un seguidor. Sin embargo, el liderazgo se comparte” (Lussier y Achua, 2016).

2.2.1.3. El liderazgo se comparte.

“Un líder no puede resolver todo. El liderazgo es plural, no singular, por lo que usted puede tener muchos líderes. Los buenos seguidores también desempeñan roles de liderazgo cuando es necesario y, de hecho, influyen sobre los líderes. Por lo tanto, en nuestra definición el proceso de influencia se realiza entre los

líderes y los seguidores, no solo un líder influye en los seguidores; es una vía de doble sentido. Saber cómo liderar y desarrollar habilidades de liderazgo lo convertirá en un mejor líder y seguidor. Así que si usted desea ser un líder o un seguidor" (Lussier y Achua, 2016).

2.2.1.4. Organizaciones y gerentes o empleados.

"Todos los gerentes desempeñan cuatro funciones principales: planificación, organización, liderazgo y control. Por lo tanto, el liderazgo forma parte del trabajo de un gerente. Sin embargo, existen gerentes (tal vez usted conozca a alguno) que no son líderes efectivos. También existen no gerentes que tienen gran influencia sobre los gerentes y sus pares" (Lussier y Achua, 2016).

2.2.1.5. Gerente o líder y seguidores

Lussier y Achua (2016), indican que "Cuando utilizamos la palabra gerente nos referimos a una persona que tiene un título y autoridad formal. Cuando empleamos el termino líder hablamos de alguien que puede ser un gerente o un no gerente. Un líder tiene la capacidad de influir sobre otros; un gerente quizá no la tenga. Por lo tanto, un líder no es necesariamente una persona que mantiene alguna posición formal, como sería el caso de un gerente.

Un seguidor es una persona que recibe la influencia de un líder. puede ser un gerente o un no gerente: el liderazgo se comparte. Los buenos seguidores no son "personas que a todo dicen si" y simplemente siguen al líder sin hacer contribuciones que influyan en él. Las cualidades necesarias para el liderazgo efectivo son iguales a las que se requieren para ser un seguidor efectivo.

En esta investigación usaremos el termino conducta para referirnos a las actividades de las personas o las cosas que hacen y dicen mientras reciben la influencia".

2.2.1.6. Influencia

“La influencia es la capacidad de un líder para comunicar ideas, lograr su aceptación y motivar a los seguidores para que las apoyen e implementen por medio del cambio. La esencia del liderazgo es la influencia. Aceptémoslo, todos queremos salimos con la nuestra y ser influyentes” (Lussier y Achua, 2016).

2.2.1.7. El liderazgo en la organización:

“Todo individuo, precisa sentirse informado, asesorado y encaminado por alguien que dirija de manera adecuada y con liderazgo una empresa u organización. La persona que está comprometida con el liderazgo dentro de esta, debe tomar en cuenta estos aspectos. Una entidad puede tener una planeación adecuada, con una misión y visión establecidas; pero si carece de un líder apropiado, será difícil que se logren a cabalidad los propósitos proyectados” (Hutchinson Heath, s.f., p. 30).

2.2.1.8. Definición de liderazgo distribuido

El liderazgo distribuido está enfocado en la práctica del liderazgo más allá de la exploración y examinación típica y tradicional del liderazgo hacia un liderazgo centrado en roles, responsabilidades y funciones y las interacciones relacionadas que tienen lugar. Para ayudarnos a pensar con mayor claridad a cerca de lo que esto significa, Spillane “nos sugiere que consideremos el caso del rendimiento de un baile en parejas. Aunque la acción de cada compañero crucial, gran parte (si no todo) el acto tiene lugar a través de la interacción de los dos bailarines. La práctica es entre los dos bailarines y tener en cuenta la acción de solo uno de ellos no capturaría la práctica que tiene lugar” (Spillane, 2014).

2.2.1.1.1. Dimensiones del liderazgo distribuido

- **Visión, misión y metas compartidas**

Es el aspecto del Liderazgo Distribuido que implica que todos están comprometidos con las metas compartidas de la institución con un sentido de propósito o visión a largo plazo; se considera que la escuela cuenta con un conjunto de valores compartidos que guían los esfuerzos, promueven la confianza y el compromiso entre los docentes, directivos(as), personal administrativo y comunidad educativa. Hay un firme compartidas de la organización en su conjunto y se comparte con todo el largo plazo de la escuela; la escuela es sensible a las compromiso con las metas personal la filosofia del colegio y una visión necesidades de tos alumnospadres y comunidad y se genera apoyo en ayudar, establecer y comunicar al grupo claramente el rumbo de la institución. (Garcia, 2017).

- **Prácticas de liderazgo distribuido**

Existe delegacion del trabajo, y el director(a) asume que la suma de las acciones representa más que las partes, pues el trabajo participativo se traduce considera que las formas de liderazgo más participativas fiuncionan mejor y permuten acceder a los conocimientos colectivos de la organización, asi como manejar procesos democraticos para utilizar de manera productiva los conflictos, lo cual requiere concertar y regularizar las relaciones informales para mejorar los acuerdos ya existentes. (Garcia, 2017)

- **Desarrollo profesional de los maestros(as), complejidad de la tarea**

Se relaciona con la reflexióny el dialogo para delegar, orientar, aprovechar y mejorar las habilıdades y conocmientos de todos los maestros(as), y crear una čiultura comin pasitiva y eficaz, asi como Proporcionar un cuniculo escolar consistente y coherente entre materias y niveles, además de un sistema de metas e incentivos. Las acciones de liderazgo contribuyen al desamollo de las

personas para avanzal productivanmente en la institucion Se practica la dirección y el liderazgo como reflexion de la cultura del colegio. dė la éliča y las tradiciones. Además, incluye la planificación del desanollo profesional del eguipo a través de asistencia a seminarios, cursos, talleres, etc y se apoya la asignacion de los recursos necesarios para impulsar los estuerzos de mejoramiento escolar. (Garcia, 2017)

- **Decisiones compartidas de la organización**

Se trabaja sobre la base de la coopernción en vez de la competencia. para promover la productividad dentro de la escuela, con una visión "holistica de la organización y con las practicas profesionales flexables. Los miembios de la organización discuten ye ayudan de ua forma espontánea a la hora de resolver cualouier problema.por medio de acuerdos para modificar ciertas estnucturas organizacionales. ya través de la participación de los padres a fin de que.tomen decisiones sobre la enseñanza y el aprendizaje de los hjos en la escuela. (Garcia, 2017)

2.2.2. Variable 2. Gestión Municipal

2.2.2.1. Definición de la gestión municipal

La gestión es una actividad importante que desarrollan los gobiernos locales para atender y resolver las peticiones y demandas que plantea la ciudadanía; a través de ella se generan y establecen las relaciones del gobierno con la comunidad y con otras instancias administrativas de los gobiernos nacional y regional. (Municipalidad de Lima, 2013)

2.2.2.2. Características relevantes de la gestión municipal

Las características propias de los gobiernos locales y los cuerpos legislativos están dadas por las constituciones provinciales y las leyes orgánicas con las que

debe regirse cada municipio, según su ubicación territorial. En caso de que la provincia otorgue la autonomía municipal, garantizada en la Constitución Nacional, existirá la posibilidad de que sea el propio municipio el que a través de una carta orgánica establezca las características particulares en lo referente a la elección de sus autoridades. (Arraiza, 2016)

2.2.2.1.1.1 Dimensiones de la gestión municipal

Dimensión 1 aspectos interno de la municipalidad

Organigrama

- Un organigrama es un esquema donde se representa gráficamente la estructura organizacional de un ente, empresa u organismo público. Como tal, el término organigrama es un acrónimo compuesto por la palabra 'organización' y el elemento 'grama', que significa escrito, gráfico. (Portal significados.com, 2019)

ROF

- El ROF es el Reglamento de Organización y Funciones de una entidad, que se constituye en un documento técnico normativo de gestión institucional que establece: la estructura orgánica de la entidad; las funciones generales y específicas de la entidad y de cada uno de sus órganos y unidades orgánicas y las relaciones de coordinación y control entre órganos, unidades orgánicas y entidades cuando corresponda.

Este instrumento de gestión formaliza las competencias de cada área dentro de la organización y en función a ello se puede determinar las responsabilidades que le corresponde en el logro de los objetivos institucionales. (Municipalidad de moyobamba, 2019)

MOF

- El MOF (Manual de Organización y Funciones), es un documento técnico normativo de gestión institucional donde se describe y establece la función básica, las funciones específicas, las relaciones de autoridad, dependencia y coordinación, así como los requisitos de los cargos o puestos de trabajo. (Minsa, 2019)

CAP

- El CAP es un documento de gestión que contiene los cargos clasificados en base a la estructura orgánica prevista en su Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y a los objetivos y metas establecidos en su Plan Estratégico Decreto Supremo Nº 043-2004-PCM: Aprueban Lineamientos para la Elaboración y Aprobación del Cuadro para Asignación de Personal-CAP de las Entidades de la Administración Pública. (Municipalidad provincial de ferreñafe, 2019).

Dimensión 2 aspectos externas de la municipalidad

POI

- Es un documento que constituye un primer paso hacía una planificación estratégica y pretende ser una guía y herramienta efectiva de gestión que sea flexible y dinámica ante los cambios que pueda haber y que permita el seguimiento y evaluar los resultados y el impacto de la Municipalidad de Ferreñafe, como entidad responsable de brindar los servicios públicos, fortalecer los servicios sociales, ejecutar obras, promover el desarrollo local y conducir la gestión administrativa. (Municipalidad provincial de ferreñafe, 2019)

Reglamento interno de control del personal

- Es un documento que tiene como objetivo establecer las normas que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, así como las atribuciones de los trabajadores a través del correcto ejercicio de los derechos y obligaciones que las leyes y el presente Reglamento. (Municipalidad provincial de ferreñafe, 2019)

2.3. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

- **Líder:**

"Un líder es el ejemplo a seguir, es un modelo para todo el grupo o equipo de trabajo dentro de la organización, o empresa. Es una persona sencilla, auténtica, dispuesta a trabajar de manera colaborativa, capaz de expresar sus ideas, luchadora por sus principios, con adecuadas relaciones humanas" (Hutchinson, s.f., p. 30).

- **Organización:**

"Una organización es un sistema cuya estructura está diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines" (Thompson, 2019).

- **Visión empresarial**:

"La visión empresarial es la capacidad de proyectar el futuro de una empresa. En un concepto más terminado. Es una declaración que indica hacia dónde se dirige la empresa a largo plazo, o qué es aquello en lo que pretende convertirse en el futuro" (Portal impulsapopular.com, 2017).

- **Misión:**

“Define principalmente cual es nuestra labor o actividad en el mercado, además se puede completar haciendo referencia al público hacia el que va dirigido y con la singularidad, particularidad o factor diferencial, mediante la cual desarrolla su labor o actividad. Para definir la misión de nuestra empresa, nos ayudará responder algunas de las siguientes preguntas: ¿Qué hacemos?, ¿cuál es nuestro negocio?, ¿a qué nos dedicamos?, ¿cuál es nuestra razón de ser?, ¿quiénes son nuestro público objetivo?, ¿cuál es nuestro ámbito geográfico de acción?, ¿cuál es nuestra ventaja competitiva?, ¿qué nos diferencia de nuestros competidores?” (Espinosa, 2012).

- **Metas:**

“La meta es el desempeño esperado por el indicador asociado al producto y/o al objetivo estratégico relacionado con el producto. Desde esta perspectiva, permite medir el avance de los logros de sus productos y el desempeño de estos establecidos en los objetivos estratégicos” (CEPAL, 2010).

- **Decisión:**

“Es una respuesta con voluntad con la que se resuelve un conflicto o se determina el destino de una cosa o situación” (Portal conceptodefinicion.de, 2019).

- **Prácticas de liderazgo:**

Spillane, Halverson, y Diamond (2004) sostienen que “las prácticas de liderazgo de los profesores son una actividad marginal en las escuelas. Proponen entregar poder a los docentes y propiciar un ejercicio que esté en concordancia con la responsabilidad en su trabajo, introducir nuevos roles y responsabilidades que

tiendan a promover la cooperación e interdependencia para generar las condiciones que posibiliten el desarrollo de la creatividad de los profesores e incorporar sus valores en la políticas y prácticas escolares" (López y Gallegos, 2014).

- **Gestión:**

La gestión implica también una concepción y una práctica respecto del poder, de la administración y la circulación del mismo y de las formas de construir consensos y hegemonías dentro de una determinada organización o institución. (Huergo, s.f.)

- **Reglamento:**

"Los reglamentos son un conjunto de lineamientos o normas que buscan regular las acciones y el comportamiento de un grupo de personas dentro de un espacio determinado, el cual generalmente posee algún tipo de carácter institucional u oficial" (Ramirez, s.f.).

- **Documento de gestión empresarial:**

"Son instrumentos técnicos que regulan el modelo de gestión interna de las empresas e instituciones y que permiten mantener el control de la calidad en todos los ámbitos de la organización, así como establecer los lineamientos estratégicos de las acciones y las competencias entre las autoridades, las oficinas, cedes, recursos humanos, procedimientos, operaciones y todo lo relacionado a la empresa o institución pública del aparato funcional interno que permitirá obtener los objetivos centrales de la empresa o las entidades públicas" (Portal tribuna empresarial, s.f.).

- **Estructura orgánica:**

La estructura organizacional es fundamental en todas las empresas, define muchas características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones, entre otras. (Portal gestiopolis.com, 2019)

- **Planificación estratégica:**

"La planeación estratégica no es nada más un conjunto de planes funcionales o una extrapolación de los presupuestos actuales; es un enfoque de sistemas para guiar una empresa durante un tiempo a través de su medio ambiente, para lograr las metas dictadas" (De la Cruz, 2012).

- **Unidades orgánicas:**

"Las unidades orgánicas son los elementos o partes de la organización que forman un organigrama. Las funciones que cumplen y las relaciones que se establecen entre si son representados esquemáticamente por el organigrama" (Portal administracion moderna , 2013).

- **Municipalidad:**

"Es la organización que se encarga de la administración local en un pueblo o ciudad. Es un órgano similar al ayuntamiento y en algunos países es usado como sinónimo" (Portal educalingo, 2019).

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1. TIPO DE INVESTIGACION

El tipo de investigación es aplicada, debido a que buscó la aplicación de los conocimientos que se adquirieron, así mismo buscó confrontar la teoría con la realidad, ya que se dirigió a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías. (Behar, 2008)

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA UBICACIÓN

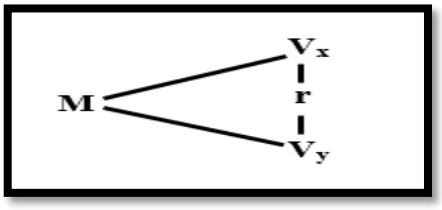
El diseño de investigación fue descriptivo correlacional, debido a que se basó en establecer la relación que existe entre dos variables de estudio. Al mismo tiempo, es descriptivo porque las variables no fueron modificadas y se estudiaron tal como se presentaron y es correlacional, porque se describió la relación existente entre las variables. (Sánchez y Reyes, 2015, p. 91)

Es correlacional, ya que se orientó a determinar el grado de relación que existió entre las dos variables sin ser manipuladas. (Hernández y Baptista, 2010).

Un estudio de investigación es de tipo descriptiva, consiste en describir situaciones o fenómenos referidos. (Barrientos, 2005, p. 53).

De acuerdo a los objetivos e hipótesis presentado en esta investigación, este se ubicó hacia el diseño descriptivo correlacional, cuyo esquema es:

Figura 1. Esquema del diseño de investigación.



Donde:

M = Muestra.

Vx = Liderazgo distribuido.

Vy = Gestión municipal.

r = Relación entre las variables liderazgo distribuido y gestión municipal.

3.3. POBLACION Y MUESTRA

3.3.1. Población

Para este estudio la población estará conformada por todos los trabajadores de la municipalidad del distrito de Nueva Requena que hacen un total de 76 personas, detallado según el área o sección de la municipalidad de acuerdo a la:

Tabla 2. Población de trabajadores de la municipalidad.

Sección o Área	Población
Locadores.	48
Funcionarios y cargos de confianza.	28
TOTAL	**76**

1.3.2. Muestra

La muestra de esta investigación será de tipo muestra poblacional, ya que es muy pequeña la población y estará constituida por todos los trabajadores administrativos de la municipalidad del distrito de Nueva Requena, según:

Tabla 3. Muestra de trabajadores de la municipalidad.

Sección o Área	Muestra
Locadores.	48
Funcionarios y cargos de confianza.	28
TOTAL	**76**

1.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS

El procedimiento de la recolección de los datos de este estudio fue:

- Se solicitó permiso mediante oficio de la FCEAyC dirigido a la municipalidad distrital de Nueva Requena para realizar la investigación.
- Se recibió por parte de la municipalidad el permiso debido para aplicar los instrumentos y por ende la investigación.
- Se aplicó los instrumentos de investigación a los todos los trabajadores de las áreas involucradas.
- Una vez aplicado y recolectados los datos de la investigación se procedió a solicitar una constancia de haber aplicado la investigación para poder contar con un documento sustentarlo y valido para este estudio.

1.5. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

3.5.1. Técnicas de recolección de datos

Para este trabajo de investigación la técnica a emplear será la encuesta y de esta manera poder recabar la información relevante de las variables liderazgo distribuido y gestión municipal en el distrito de nuevo requena.

1.5.2. Instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se empleará los siguientes tipos de instrumentos, escalas y niveles de medición, así como también de las mismas variables de estudio:

- **El instrumento para la variable 1. Liderazgo Distribuido:**

Será un cuestionario con 20 ítems en total, 5 por cada dimensión, con escalas de puntuación de siempre (3), a veces (2) y nunca (1) para el cuestionario y niveles y rango de alto, regular y bajo.

- **El instrumento de la variable 2. Gestión Municipal**:

Será un cuestionario de 20 ítems en total, 10 por cada dimensión, con escalas de puntuación siempre (3), a veces (2) para el instrumento y nunca (1) y con niveles y rango de bueno, regular y malo.

1.6. TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION

El procesamiento de los datos recolectados se efectuó a través del uso de un software estadístico SPSS 25.0, así como también la hoja de caculo de Excel 2016.

Sánchez (2011), el recojo, procesamiento y presentación de datos se realizó mediante el software estadístico SPSS y la hoja de cálculo de Excel, apoyándose de:

- **La estadística descriptiva:** En donde se realizó tablas de frecuencias y gráficos estadísticos y sus debidas interpretaciones.
- **La estadística inferencial:** En donde se realizó la prueba de normalidad y se identificó la prueba de correlación de hipótesis Rho de spearman y se calculó el p-valor de cada hipótesis (general y específicas) tomando las decisiones de aceptación o rechazo de la misma.

Tabla 4. Valores de Rho Spearman.

Valor de Rho de Spearman	Significado literal
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

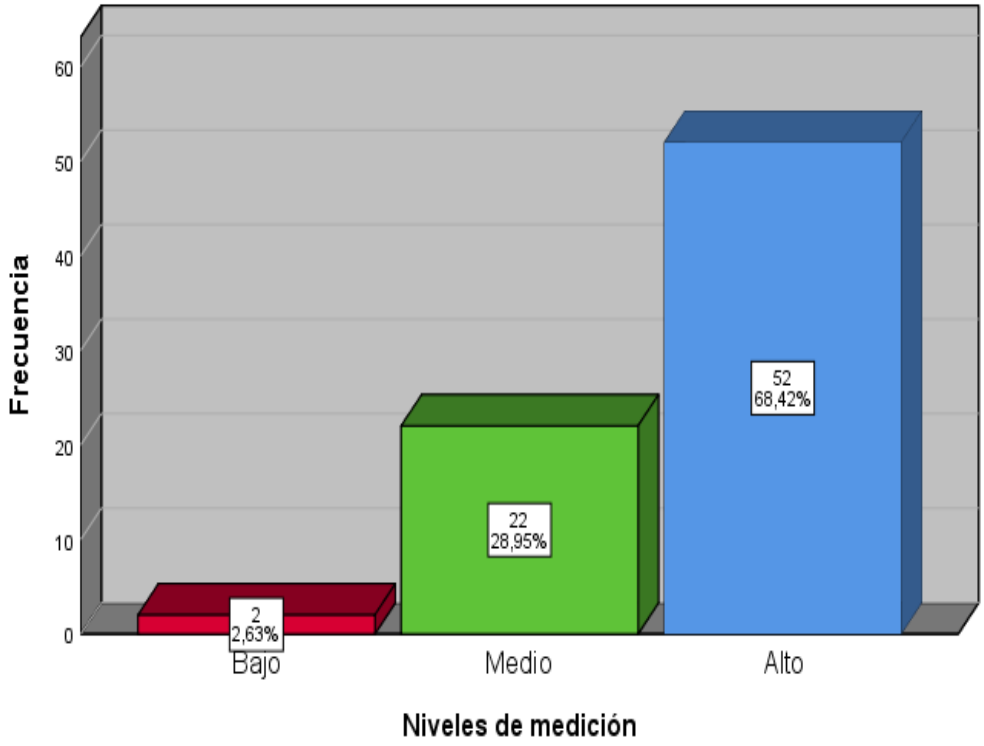
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Resultados de la variable 1

Tabla 5. Resultados de la variable 1. Liderazgo Distribuido.

Niveles de medición	Estadisitcos descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo [16-26]	2	2,63%
Medio [27-37]	22	28,95%
Alto [38-48]	52	68,42%
Total	**76**	**100%**

Figura 2. Gráfico de la variable 1 liderazgo distribuido.

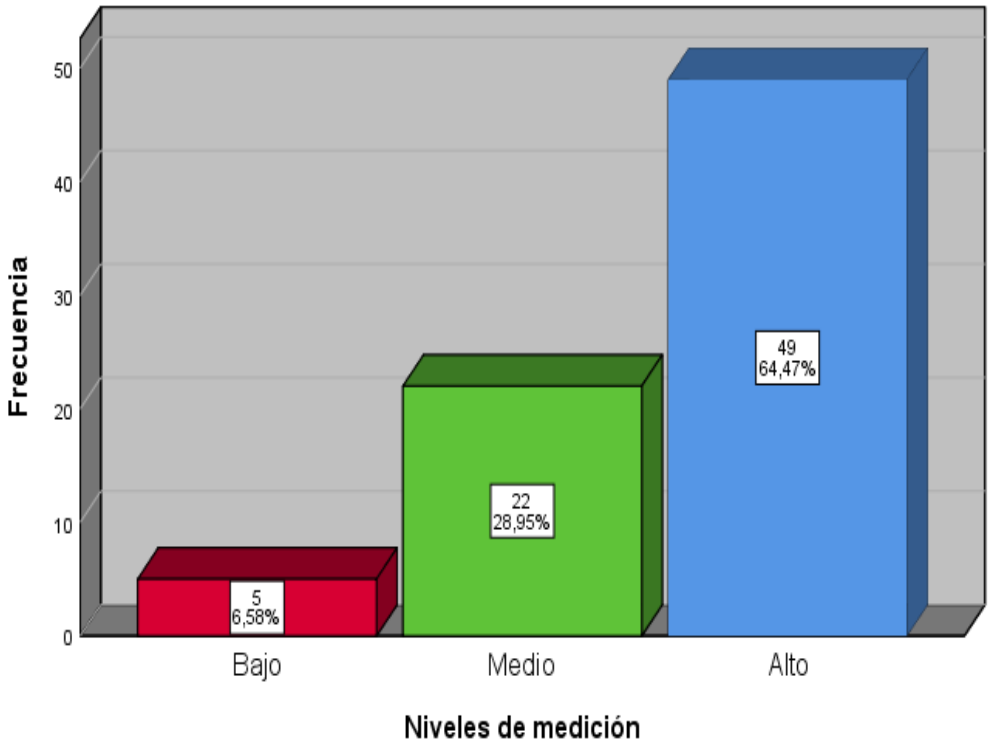


Del grafico se observa que el 68.42% indican que el liderazgo distribuido es alto y solo el 2,63% sostienen que es bajo en la municipal del distrito de Nueva Requena, Provincia de Coronel Portillo.

Tabla 6. Resultados de la dimensión 1 prácticas de liderazgo distribuido.

Niveles de medición	Estadisitcos descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo [04-06]	5	6,58%
Medio [07-09]	22	28,95%
Alto [10-12]	49	64,47%
Total	**76**	**100%**

Figura 3. Gráfico de la dimensión 1 prácticas de liderazgo distribuido.

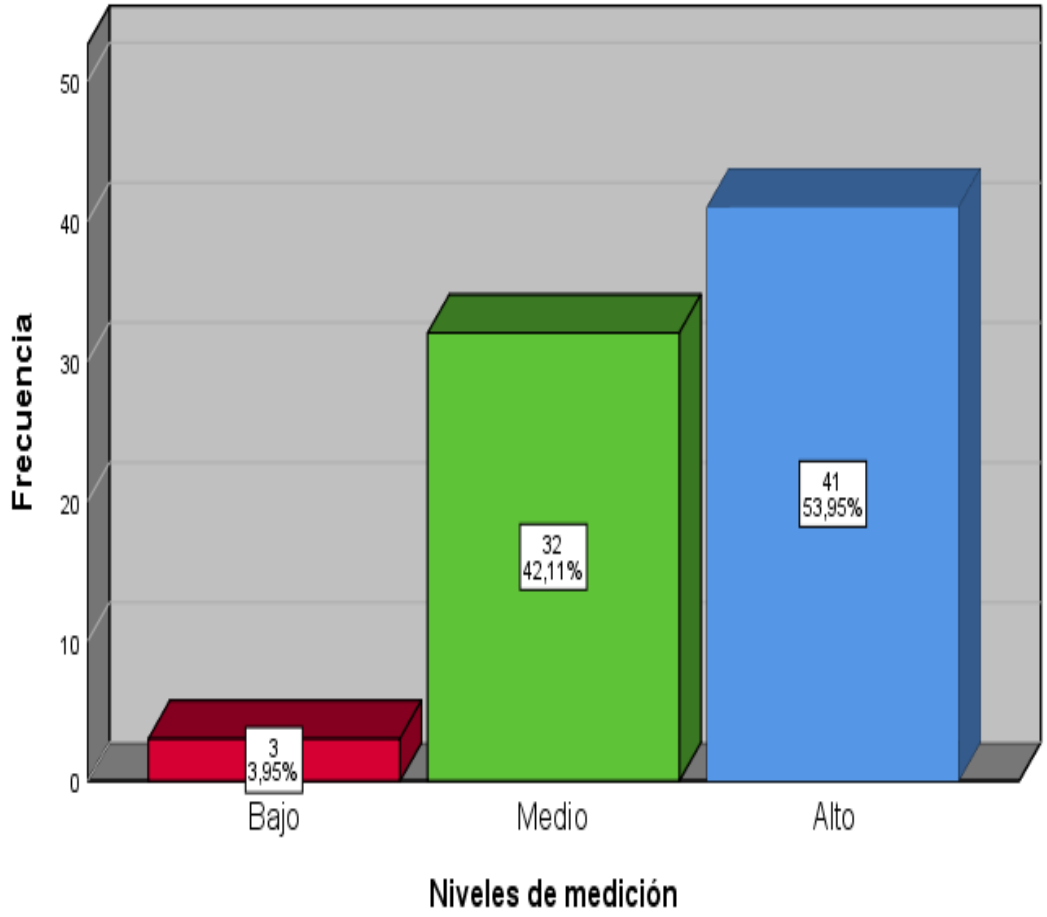


Del grafico se observa que el 64.47% indican que las prácticas de liderazgo distribuido son altas y solo el 6,58% sostienen que es bajo en la municipal del distrito de Nueva Requena, Provincia de Coronel Portillo.

Tabla 7. Resultados de la dimensión 2 decisiones compartidas.

Niveles de medición	Estadisitcos descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo [04-06]	3	3,95%
Medio [07-09]	32	42,11%
Alto [10-12]	41	53,95%
Total	**76**	**100%**

Figura 4. Gráfico de la dimensión 2 decisiones compartidas.

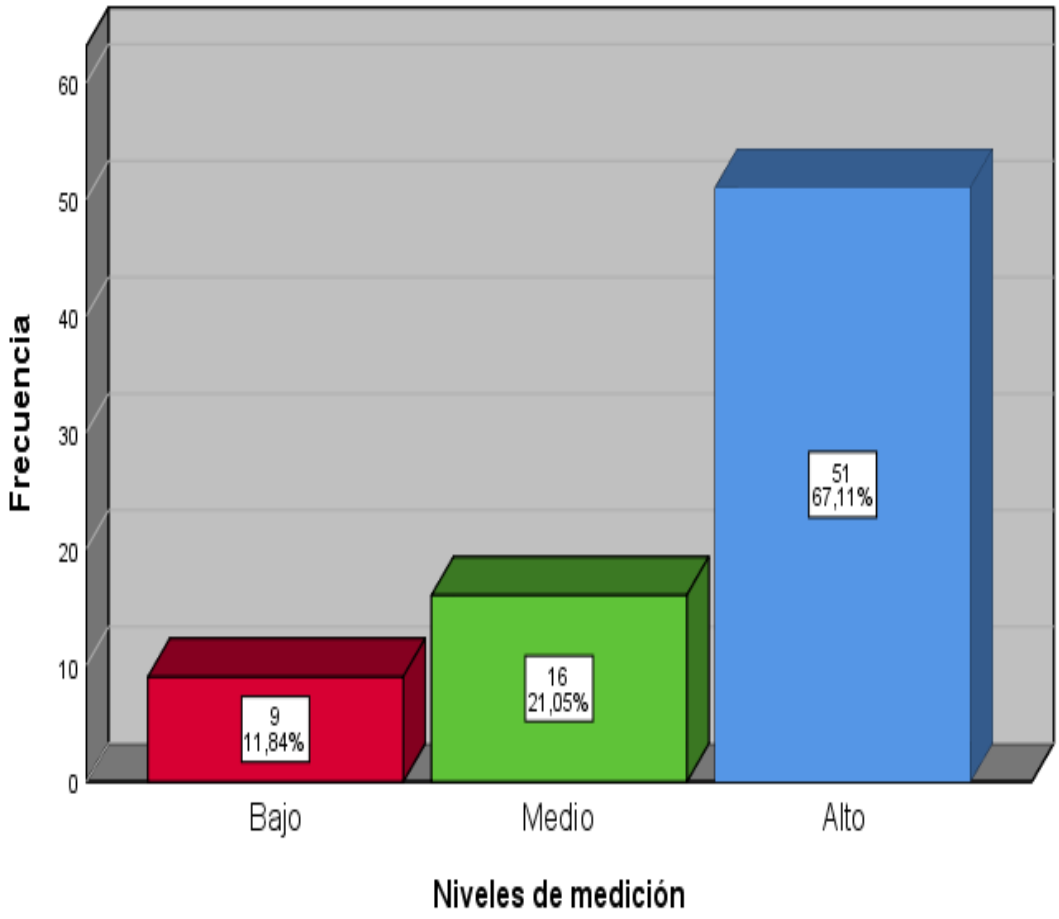


Del grafico se observa que el 53.95% indican que las decisiones compartidas son altas y solo el 3,95% sostienen que es bajo en la municipal del distrito de Nueva Requena, Provincia de Coronel Portillo.

Tabla 8. Resultados de la dimensión 3 misión, visión y metas compartidas.

Niveles de medición	Estadisitcos descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo [04-06]	9	11,84%
Medio [07-09]	16	21,05%
Alto [10-12]	51	67,11%
Total	**76**	**100%**

Figura 5. Gráfico de la dimensión 3 misión, visión y metas compartidas.

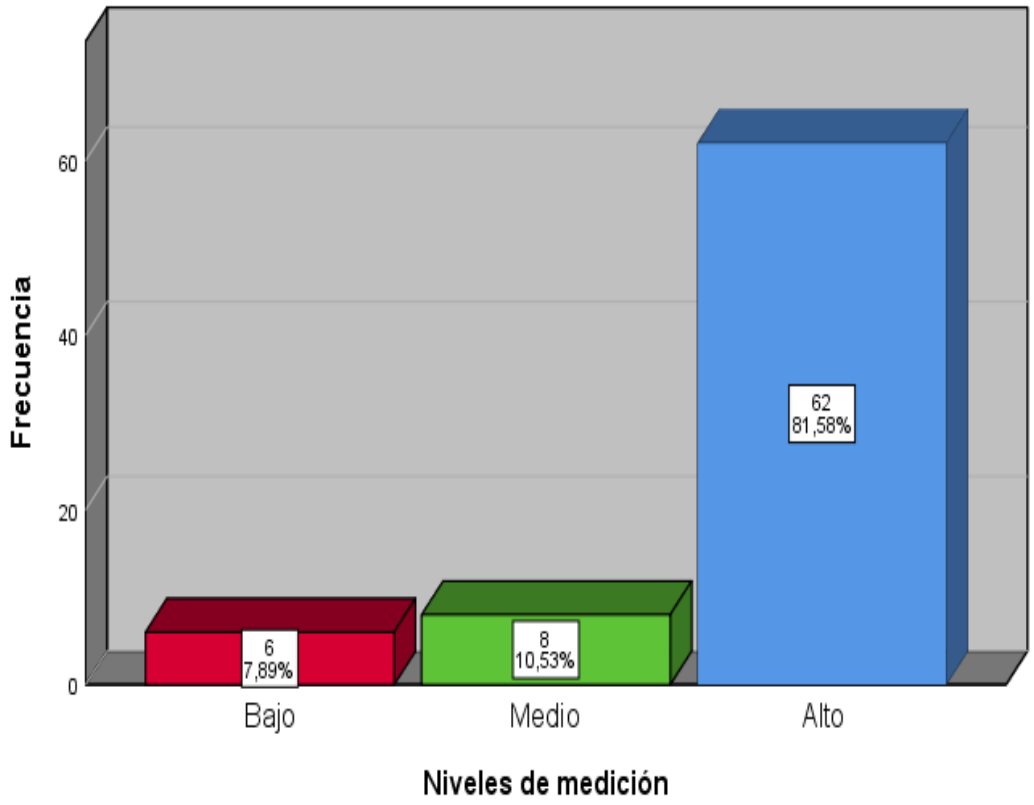


Del grafico se observa que el 67.11% indican que la misión, visión y metas compartidas es alto y solo el 11,84% sostienen que es bajo en la municipal del distrito de Nueva Requena, Provincia de Coronel Portillo.

Tabla 9. Resultados de la dimensión 4 desarrollo profesional, complejidad de las tareas e incentivos.

Niveles de medición	Estadisitcos descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo [04-06]	6	7,89%
Medio [07-09]	8	10,53%
Alto [10-12]	62	81,58%
Total	**76**	**100%**

Figura 6. Gráfico de la dimensión 4 desarrollo profesional, complejidad de las tareas e incentivos.



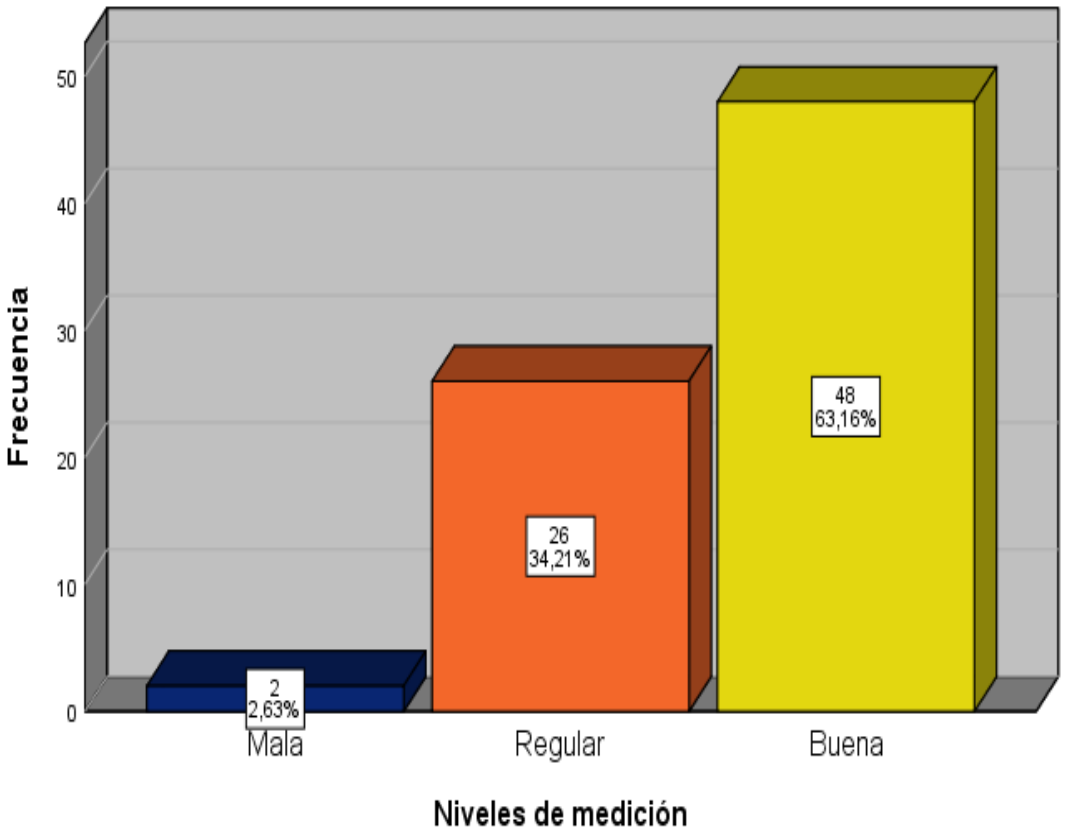
Del grafico se observa que el 81.58% indican que el desarrollo profesional, complejidad de las tareas e incentivos es alto y solo el 7,89% sostienen que es bajo en la municipal del distrito de Nueva Requena, Provincia de Coronel Portillo.

Resultados de la variable 2

Tabla 10. Resultados de la variable 2. Gestión Municipal.

Niveles de medición	Estadisitcos descriptivos	
	Frecuencia (fi)	**Porcentaje (%)**
Mala [16-26]	2	2,63%
Regular [27-37]	26	34,21%
Buena [38-48]	48	63,16%
Total	**76**	**100%**

Figura 7. Gráfico de la variable 2 gestión municipal.

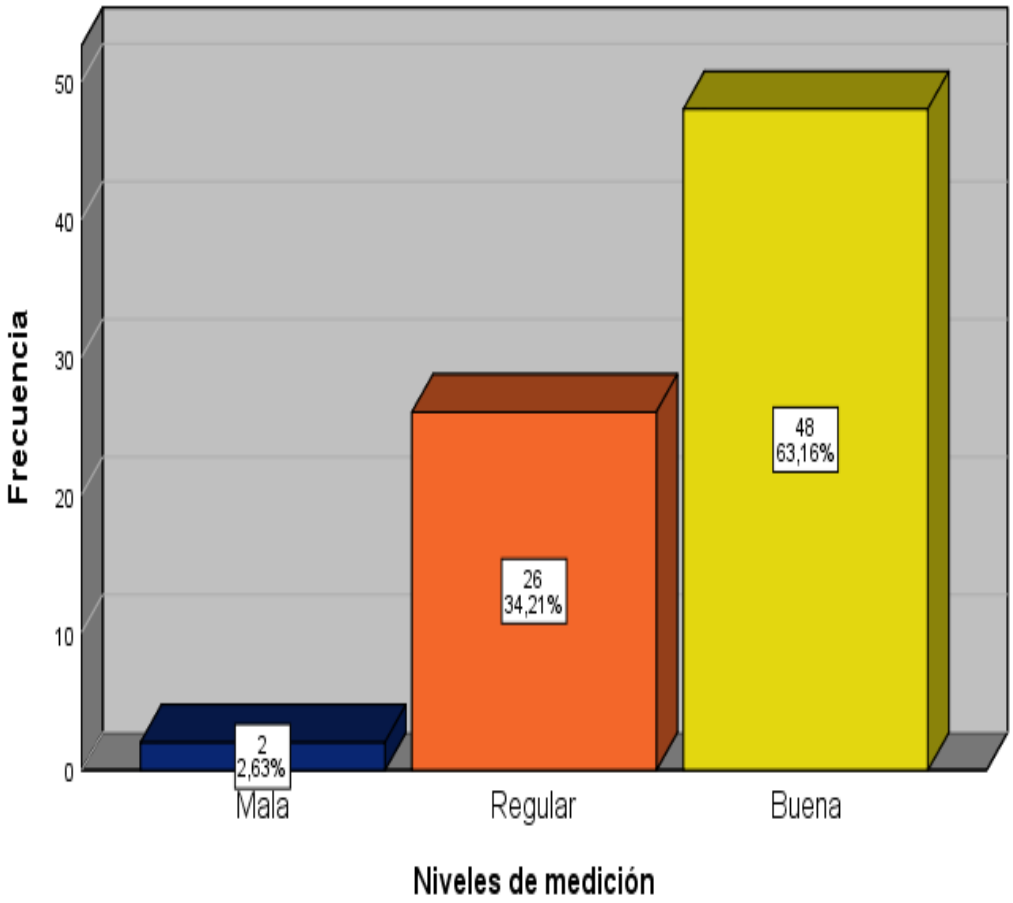


Del grafico se observa que el 63.16% indican que la gestión municipal es buena y solo el 2,63% sostienen que es mala en la municipal del distrito de Nueva Requena, Provincia de Coronel Portillo.

Tabla 11. Resultados de dimensión 1 aspectos internos de la municipalidad.

Niveles de medición	Estadisitcos descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala [08-13]	2	2,6%
Regular [14-19]	26	34,2%
Buena [20-24]	48	63,2%
Total	**76**	**100%**

Figura 8. Gráfico de la dimensión 1 aspectos internos de la municipalidad.

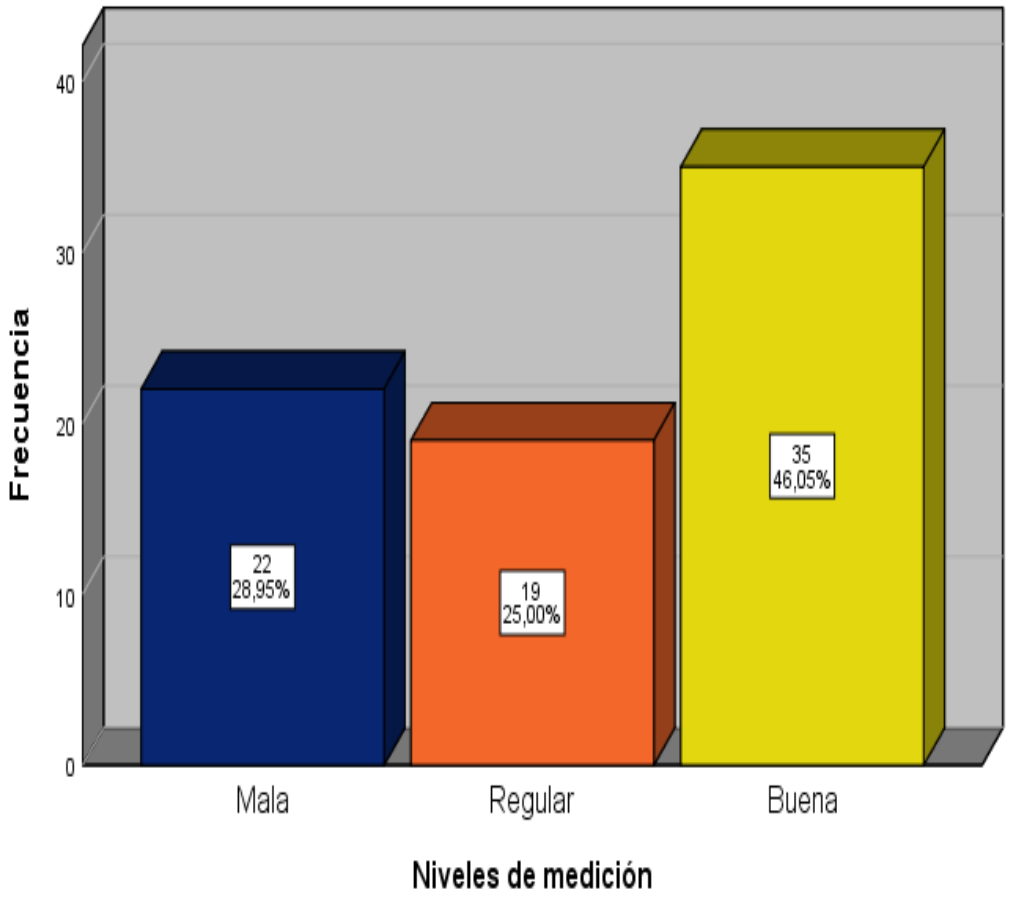


Del grafico se observa que el 63.16% indican que los aspectos internos de la municipalidad son buenos y solo el 2,63% sostienen que es mala en la municipal del distrito de Nueva Requena, Provincia de Coronel Portillo.

Tabla 12. Resultados de dimensión 2 aspectos externos de la municipalidad.

Niveles de medición	Estadisitcos descriptivos	
	Frecuencia (fi)	**Porcentaje (%)**
Mala [08-13]	22	28,95%
Regular [14-19]	19	25,00%
Buena [20-24]	35	46,05%
Total	**76**	**100%**

Figura 9. Gráfico de la dimensión 2 aspectos externos de la municipalidad.



Del grafico se observa que el 46.05% indican que aspectos externos de la municipalidad son buenos y solo el 25.00% sostienen que es regular en la municipal del distrito de Nueva Requena, Provincia de Coronel Portillo.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 13. Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov.

Prueba de Normalidad	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig. (P-valor)
Variable 1 (Liderazgo distribuido)	0,397	76	0,000
Dimensión 1 variable 1 (Prácticas de liderazgo distribuido)	0,346	76	0,000
Dimensión 2 variable 1 (Decisiones compartidas)	0,410	76	0,000
Dimensión 3 variable 1 (Misión, visión y metas compartidas)	0,486	76	0,000
Dimensión 4 variable 1 (Desarrollo profesional, complejidad de las tareas e incentivos)	0,425	76	0,000
Variable 2 (Gestión municipal)	0,398	76	0,000
Dimensión 1 variable 2 (Aspectos internos de la municipalidad)	0,294	76	0,000
Dimensión 2 variable 2 (Aspectos externos de la municipalidad)	0,398	76	0,000

En la tabla 13, observamos los resultados de la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov (para muestras mayores de 50 datos), obtenida a través del uso del software estadístico SPSS, en donde todos los p-valor (Sig.) son menores a 0.05 de las variables de estudios con sus respectivas dimensiones. Por lo tanto, se concluyó que los datos se distribuyen de manera anormal (asimétrica) y se empleó la prueba de correlación de Spearman para las diversas pruebas de hipótesis planteadas.

4.3. CONTRASTACION DE PRUEBAS DE HIPOTESIS

La prueba de hipótesis de este estudio fue la correlación de Spearman realizado con un nivel de significación de 0.05 habiéndose usado el uso del software SPSS versión 25.0.

Por otra parte, para tomar las decisiones se tuvo en cuenta los siguientes criterios en cuanto al P-valor:

- Si el valor “p” es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna o de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- Si el valor “p” es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna. Incluyendo los valores del coeficiente Rho de spearman:

Tabla 14. Valores del coeficiente Rho de spearman

Valor de Rho de Spearman	Significado literal
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Prueba de hipótesis general

Tabla 15. Prueba de hipótesis general.

Prueba de correlación Spearman		Variable 2 gestión municipal
Variable 1 liderazgo distribuido	Coeficiente de correlación (Rho)	0,037
	Sig. (bilateral)	0,784
	N	76

De la tabla 15, se tiene los resultados de la prueba de hipótesis general se obtuvo un coeficiente Rho de spearman de 0,037, generando una correlación positiva baja, además el p-valor = 0,784>0.05 (sig. bilateral) y se tomó la decisión que, el liderazgo distribuido no influye significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.

Prueba de hipótesis especifica 1

Tabla 16. Prueba de hipótesis especifica 1.

Prueba de correlación Spearman		Variable 2 gestión municipal
Dimensión 1 las prácticas de liderazgo distribuido	Coeficiente de correlación (Rho)	-0,058
	Sig. (bilateral)	0,621
	N	76

De la tabla 16, se tiene los resultados de la prueba de hipótesis general se obtuvo un coeficiente Rho de spearman de -0,058, generando una correlación negativa moderada, así mismo el p-valor = 0,621>0.05 (sig. bilateral) y se tomó la decisión que, las prácticas de liderazgo distribuido no influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.

Prueba de hipótesis especifica 2

Tabla 17. Prueba de hipótesis especifica 2.

Prueba de correlación Spearman		Variable 2 gestión municipal
Dimensión 2 las decisiones compartidas	Coeficiente de correlación (Rho)	0,019
	Sig. (bilateral)	0,869
	N	76

De la tabla 17, se tiene los resultados de la prueba de hipótesis general se obtuvo un coeficiente Rho de spearman de 0,019, generando una correlación negativa moderada, además el p-valor = 0,869>0.05 (sig. bilateral) y se tomó la decisión que, las decisiones compartidas no influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.

Prueba de hipótesis especifica 3

Tabla 18. Prueba de hipótesis especifica 3.

Prueba de correlación Spearman		Variable 2 gestión municipal
Dimensión 3 las misión, visión y metas compartidas	Coeficiente de correlación (Rho)	0,238
	Sig. (bilateral)	0,039
	N	76

De la tabla 18, se tiene los resultados de la prueba de hipótesis general se obtuvo un coeficiente Rho de spearman de 0,238, generando una correlación positiva baja, además el p-valor = 0,039>0.05 (sig. bilateral) y se tomó la decisión que, la misión, visión y metas compartidas si influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.

Prueba de hipótesis especifica 4

Tabla 19. Prueba de hipótesis especifica 4.

Prueba de correlación Spearman		Variable 2 gestión municipal
Dimensión 4 el desarrollo profesional y la complejidad de las tareas e incentivos.	Coeficiente de correlación (Rho)	-0,225
	Sig. (bilateral)	0,051
	N	76

De la tabla 19, se tiene los resultados de la prueba de hipótesis especifica 4, se obtuvo un coeficiente Rho de spearman de -0,225, generando una correlación negativa baja, además el p-valor = 0,051>0.05 (sig. bilateral) y se tomó la decisión que, el desarrollo profesional y la complejidad de las tareas e incentivos no influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.

4.4. DISCUSION

De acuerdo a los diversos resultados uno que otros que hacen una correlación entre ellas otras que no, así tenemos en la prueba de hipótesis general (Ver tabla 15) en donde el Rho de spearman es 0,037 estableciendo una correlación positiva baja, por otra parte el p-valor (sig. bilateral) es 0,784 cuyo valor es mayor a 0.05 y se tomó la decisión que, el liderazgo distribuido no influye significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018, estos resultados se pueden corroborar con el estudio de Castro (2017) quien sostuvo que, esta concepción parte de la dicotomía de líder y seguidores, para trascender a la praxis de un liderazgo por el conjunto, que sobrepasa la posición del liderazgo formal e incorpora trabajo en equipo. Razón por la cual, se hace recomendable su

correcto ejercicio, hacia la idónea transformación del proceso educativo, mediante autonomía y la satisfactoria distribución del liderazgo.

Por otro parte, tenemos en la prueba de hipótesis especifica 1 (Ver tabla 16) en donde el Rho de spearman es -0,058 estableciendo una correlación negativa moderada, por otra parte el p-valor (sig. bilateral) es 0,621 cuyo valor es mayor a 0.05 y se tomó la decisión que, las prácticas de liderazgo distribuido no influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018, estos resultados se pueden cotejar con el estudio de Galindo (2017), quien arribo a la conclusión que existe relación directa y significativa entre el liderazgo distribuido y la gestión de conflictos en los docentes del Nivel Secundaria de la Red 04 de la UGEL 01 en el año 2017 con un Coeficiente de correlación de Spearman de 0.606 y un valor p= 0,000 menor al nivel de 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula confirmando la relación entre las variables analizadas.

También tenemos en la prueba de hipótesis especifica 2 (Ver tabla 17) en donde el Rho de spearman es 0,019 estableciendo una correlación negativa moderada, por otra parte, el p-valor (sig. bilateral) es 0,089 cuyo valor es mayor a 0.05 y se tomó la decisión que, las decisiones compartidas no influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018, estos hallazgos se pueden discutir con los de Valencia (2017), quien arribo a las siguientes conclusiones “los resultados hallados guardan una relación directa según el procesamiento de información realizado mediante los instrumentos utilizados, la hipótesis general planteada ha sido ratificada al demostrarse que existe una relación directa y significativa entre gestión municipal y el desarrollo local considerando el coeficiente de correlación

rho de Spearman obtenido (r=,985) y el p-valor=,000 (p<.01) rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis de trabajo; determinándose de ese modo la existencia de relación directa y significativa entre la Gestión Municipal y el Desarrollo local en el distrito de Chavín de Huantar al 2017".

Así tenemos en la prueba de hipótesis especifica 3 (Ver tabla 18) en donde el Rho de spearman de 0,238, estableciendo una correlación positiva baja, por otra parte, el p-valor (sig. bilateral) es 0,039 cuyo valor es mayor a 0.05 y se tomó la decisión que la misión, visión y metas compartidas si influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018, en donde estos resultados se pueden discutir con los hallazgos de Galindo (2017), quien arribo a las siguientes conclusiones que existe relación directa y significativa entre el Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos en los docentes del Nivel Secundaria de la Red 04 de la UGEL 01 en el año 2017 con un Coeficiente de correlación de Spearman de 0.606 y un valor p= 0,000 menor al nivel de 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula confirmando la relación entre las variables analizadas.

Finalmente tenemos en la prueba de hipótesis especifica 4 (Ver tabla 19) en donde el Rho de spearman de -0,225, estableciendo una correlación negativa baja, y el p-valor (sig. bilateral) es 0,051 cuyo valor es mayor a 0.05 y se decidió, que el desarrollo profesional y la complejidad de las tareas e incentivos no influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018, el cual estos resultados se pueden discutir con los hallazgos de Rayner (2018), en su tesis *La gestión municipal y el desarrollo local en la Municipalidad Distrital de Nueva Requena, Provincia Coronel Portillo – Ucayali 2018,quien* arribó a la conclusión que existe relación

altamente significativa (valor p<0,01) entre la Gestión Municipal y el Desarrollo Local con un r= 0,830 estimado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman, lo cual indica que, ante una mejora de la gestión municipal, existirá un mejor desarrollo local según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Requena.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

En este estudio se llegó a las siguientes conclusiones de acuerdo a los resultados que se tuvieron en las pruebas de hipótesis, siendo estas:

1. Se concluyó que el liderazgo distribuido no influye significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018, ya que el p-valor = 0,784 es mayor a 0.05 (sig. bilateral).

2. Por otra parte, se concluyó que las prácticas de liderazgo distribuido no influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018, debido a que el p-valor = 0,621>0.05 (sig. bilateral).

3. Otra conclusión es que las decisiones compartidas no influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018, producto que el p-valor fue de 0,869 y este resulto mayor a 0.05 (sig. bilateral).

4. También tenemos una conclusión que, la misión, visión y metas compartidas si influye significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018, producto que el p-valor (0,039) fue menor de 0.05 (sig. bilateral).

5. Finalmente, tenemos como quinta y última conclusión, que el desarrollo profesional y la complejidad de las tareas e incentivos no influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018, porque el p-valor = 0,051 fue mayor a 0.05.

5.2. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de este estudio estarán en base a las conclusiones que se obtuvo, siendo estas:

1. Se recomienda que el liderazgo distribuido no siempre influye significativamente en la gestión municipal y esto es debido a muchos factores.

2. Por otra parte, se sugiere a todos los de la alta dirección de una organización que tengan en cuenta mucho las prácticas de liderazgo distribuido en la gestión municipal para poder tener una relación adecuada en los futuros estudios.

3. Otra recomendación, es que las decisiones compartidas no siempre ayudan en la gestión municipal ya que muchas veces los de la alta dirección quieren tomar solo la dirección sin conceder a las diversas observaciones u recomendaciones de los trabajadores.

4. También tenemos como penúltima sugerencia, la misión, visión y metas compartidas si influye significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018, producto que el p-valor (0,039) fue menor de 0.05 (sig. bilateral).

5. Finalmente, tenemos como quinta y última conclusión, que el desarrollo profesional y la complejidad de las tareas e incentivos no influyeron significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, y esto muchas ya que muchos profesionales son competentes y no reciben ningún tipo de incentivos por parte de la alta dirección.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Acerenza, M. A. (2008). *Gestión Municipal del Turismo.*

Arraiza, E. (2016). *Manual de gestion municipal.* Buenos aires: Konrad Adenauer Stiftung.

Barrientos, P. (2005). Investigación Científica. Tarea cotidiana del docente. UGRAPH S.A.C. Lima, Perú.

Behar, D. S. (2008). Introducción a la Metodología de la Investigación. Argentina. Obtenido de http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf

Bernandino, B. (2008). POLITICA Y GESTION FINANCIERA MUNICIPAL.

Briceño, Y. (2016). *Gestión municipal y calidad del servicio público en la municipalidad distrital de Chugay, año 2016.* Trujillo: UNT.

Carrasco, J. A. (2017). *"Gestión Municipal y su relación con los Procesos Administrativos de la Licencia de Construcción en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.* Tarapoto - Peru: UCV.

Castillo, P. (2006). EL DESARROLLO LOCAL EN LA GESTION MUNICIPAL .

Castro, E. D. (2017). *LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y SU INCIDENCIA EN LA FUNCIONALIDAD DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO DENTRO DEL AULA.* Mexico: Quetzal Tenango.

CEPAL. (2010). *Definición de las metas: Aspectos a considerar para asegurar su confiabilidad y utilidad para la evaluación.* Obtenido de https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/38459/Definici%C3%B3n_de_Metas.pdf

De La Cruz, D. E. (2012). *Planificación Estratégica.* Obtenido de https://www.eoi.es/blogs/dianaesperanzadelacruz/2012/02/28/planificacion-estrategica/

Espinosa, R. (2012). *Cómo definir misión, visión y valores, en la empresa.* Obtenido de https://robertoespinosa.es/2012/10/14/como-definir-mision-vision-y-valores-en-la-empresa/

Galindo, A. I. (2017). *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: red 4-UGEL 01, 2017.* Lima - Perú: UCV.

Garcia, I. (29 de 03 de 2017). *Innovación educativa desde el liderazgo distribuido: Estudio de caso escuela pública Española*. Obtenido de http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/152/379

Hernández, R., & Baptista, C. (2010). *Metdologia de la investigacion. Vol. 5.* Mexico: McGRAW-HILL/Interamericana Editores.

Huergo, J. (s.f.). *Los procesos de gestión.* Obtenido de http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf

Hutchinson, S. M. (s.f.). *El liderazgo, un desempeño efectivo.* Obtenido de https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf

López, P., & Gallegos, V. (2014). Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes. Santiago, Chile. Obtenido de http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052014000100010&lng=pt&nrm=iso

Lussier, R., & Achua, C. (2016). *Liderazgo.* Mexico: Cengage Learning.

Minsa, P. (17 de Mayo de 2019). *Ministerio de salud*. Obtenido de http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1760-2.pdf

Municipalidad de Lima, P. (4 de Julio de 2013). *Concepto de gestion municipal*. Obtenido de Gestion muncipal: http://blogdealejandrotintaya.blogspot.com/2013/07/gestion-municipal.html

Municipalidad de moyobamba, p. (27 de Mayo de 2019). *Muni moyobamba*. Obtenido de http://www.munimoyobamba.gob.pe/app/web/doc_gestion/rof.php

Municipalidad provincial de ferreñafe, P. (17 de Mayo de 2019). *Municipalidad provincial de ferreñafe*. Obtenido de http://www.muniferrenafe.gob.pe/index.php/municipalidad/rof-mof-cap.html

Portal administracion moderna . (2013). *Unidades orgánicas en las organizaciones.* Obtenido de https://www.administracionmodernaes.com/2013/07/unidades-organicas-en-las-organizaciones.html

Portal conceptodefinicion.de. (2019). *Definición de decisión.* Obtenido de https://conceptodefinicion.de/decision/

Portal educalingo. (2019). *Qué significa municipalidad en español.* Obtenido de https://educalingo.com/es/dic-es/municipalidad

Portal gestiopolis.com. (2019). *Estructura organizacional, tipos de organización y organigramas.* Obtenido de https://www.gestiopolis.com/estructura-organizacional-tipos-organizacion-organigramas/

Portal impulsapopular.com. (2017). *El poder de una visión empresarial constituida.* Obtenido de https://www.impulsapopular.com/gerencia/el-poder-de-una-vision-empresarial-constituida/

Portal significados.com. (17 de Mayo de 2019). *Definición de organigrama.* Obtenido de www.significados.com

Portal tribuna empresarial. (s.f.). *Documentación de gestión empresarial y gestión pública*. Obtenido de http://documentacion.tribunaempresarial.com/

Ramirez, J. (s.f.). *¿Qué es un Reglamento? (con Ejemplos)*. Obtenido de https://www.lifeder.com/reglamento/

Rayner, F. D. (2018). La gestión municipal y el desarrollo local en la Municipalidad Distrital de Nueva Requena, Provincia Coronel Portillo – Ucayali 2018. Pucallpa, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26290/farfan_dcr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica. 5ta edición .* Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L.

Sánchez, S. (2011). *La cuarta vía 1ª Edición.* Lima -Perú.: CEDEPRIM-Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Spillane. (2014). *Novice school principals' sense of ultimate responsibility: Problems of practice in transitioning to the principal's office. Educational Administration Quarterly, 50(3), 431-465.* Journal of Educational Administration.

Thompson, I. (2019). *Definición de Organización.* Obtenido de https://www.promonegocios.net/empresa/definicion-organizacion.html

Valencia, C. A. (2017). *Gestión municipal y desarrollo local en el distrito de Chavín de Huantar, 2017.* CHAVIN DE HUANTAR: UCV.

Zuzama, J. M. (2015). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. Palma de Mallorca, España. Obtenido de http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/

ANEXOS

ANEXO N° 01: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1 LIDERAZGO DISTRIBUIDO.

N°	D1: Prácticas de liderazgo distribuido				Puntaje	D2: Decisiones compartidas				Puntaje	D3: Misión, visión y metas compartidas				Puntaje	D4: Desarrollo profesional, complejidad de las tareas e incentivos				Puntaje	V1: Liderazgo distribuido
	Items 1	Items 2	Items 3	Items 4		Items 5	Items 6	Items 7	Items 8		Items 9	Items 10	Items 11	Items 12		Items 13	Items 14	Items 15	Items 16		Puntaje
1	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	3	2	2	3	10	2	2	3	2	9	40
2	2	2	3	2	9	2	2	1	3	8	3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	38
3	1	3	3	3	10	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	42
4	1	2	2	3	8	3	2	3	3	11	2	2	2	3	9	3	2	3	2	10	38
5	3	2	3	2	10	1	2	2	2	7	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	38
6	3	2	3	2	10	2	3	3	3	11	3	2	2	3	10	3	2	3	2	10	41
7	3	2	3	3	11	1	2	2	3	8	2	2	1	2	7	3	3	3	2	11	37
8	1	2	1	1	5	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	23
9	2	3	3	3	11	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	43
10	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	1	2	1	1	5	3	2	3	3	11	34
11	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	2	2	1	1	6	38
12	3	2	3	3	11	1	2	2	1	6	1	2	2	3	8	3	3	3	2	11	36
13	1	2	2	3	8	2	3	3	3	11	3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	40
14	3	2	3	2	10	1	2	2	3	8	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	40
15	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	41
16	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	43
17	3	2	3	3	11	1	2	2	3	8	1	2	1	1	5	3	2	3	2	10	34
18	1	2	1	2	6	3	2	3	2	10	2	3	3	3	11	3	2	3	3	11	38
19	1	2	2	3	8	3	2	3	3	11	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	37
20	3	2	3	2	10	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	39
21	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	3	2	3	2	10	2	2	1	1	6	38
22	1	2	2	3	8	2	3	3	2	10	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11	40

23	3	2	3	2	10	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	38
24	3	2	3	3	11	1	2	2	3	8	2	3	3	3	11	3	2	3	2	10	40
25	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	40
26	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	31
27	3	2	3	3	11	1	2	2	3	8	2	3	3	3	11	2	3	3	2	10	40
28	3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	1	2	2	3	8	3	3	3	2	11	40
29	3	2	3	3	11	2	2	2	3	9	3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	41
30	1	2	2	3	8	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	40
31	1	2	2	1	6	1	2	2	1	6	1	2	1	2	6	2	2	2	2	8	26
32	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	42
33	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	1	2	1	1	5	37
34	3	2	3	3	11	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	2	3	2	3	10	39
35	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	38
36	1	2	2	3	8	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	41
37	3	2	3	2	10	1	2	2	3	8	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	36
38	3	2	3	2	10	2	3	3	3	11	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	41
39	3	2	3	3	11	1	2	2	3	8	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	41
40	1	2	2	3	8	2	2	2	2	8	1	2	2	3	8	2	2	2	3	9	33
41	2	2	2	2	8	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	36
42	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	1	2	2	3	8	3	2	3	3	11	37
43	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	41
44	3	2	3	3	11	1	2	2	3	8	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	41
45	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	28
46	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	2	10	42
47	3	2	3	3	11	1	2	2	3	8	1	2	2	3	8	3	3	3	2	11	38
48	1	2	2	3	8	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	36
49	3	2	3	2	10	2	2	2	2	8	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	40
50	1	2	2	3	8	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	2	2	2	3	9	35
51	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	41

52	1	2	2	3	8	3	2	3	3	11	1	2	1	1	5	3	3	3	2	11	35
53	3	2	3	2	10	1	2	2	3	8	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	40
54	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	39
55	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	42
56	3	2	3	3	11	1	2	2	3	8	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	40
57	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	1	2	2	3	8	3	2	3	3	11	37
58	3	2	3	2	10	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	2	2	2	3	9	37
59	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	37
60	3	2	3	2	10	1	2	2	3	8	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	40
61	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	43
62	1	2	2	3	8	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	39
63	2	3	3	2	10	1	2	2	3	8	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	39
64	1	2	2	3	8	3	2	3	3	11	1	2	1	1	5	3	2	3	3	11	35
65	3	2	3	2	10	1	2	2	3	8	2	3	3	3	11	2	2	2	3	9	38
66	3	2	3	3	11	2	3	3	2	10	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	39
67	1	2	1	1	5	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	34
68	2	3	2	3	10	2	2	2	2	8	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	40
69	1	2	2	3	8	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	36
70	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	41
71	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	1	2	1	1	5	3	2	3	3	11	38
72	3	3	3	3	12	1	2	2	3	8	2	3	3	3	11	2	2	2	3	9	40
73	1	2	2	3	8	2	3	2	3	10	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	36
74	3	2	3	2	10	1	2	2	3	8	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	39
75	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	42
76	1	2	1	2	6	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	40

ANEXO N° 02: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2 GESTIÓN MUNICIPAL.

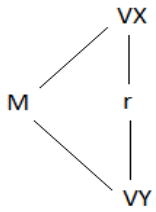
N°	D1: Aspectos internos de la municipalidad								Puntaje	D2: Aspectos externos de la municipalidad								Puntaje	V2: Gestión municipal
	Items 1	Items 2	Items 3	Items 4	Items 5	Items 6	Items 7	Items 8		Items 9	Items 10	Items 11	Items 12	Items 13	Items 14	Items 15	Items 16		Puntaje
1	3	2	3	2	3	2	3	3	21	3	2	2	3	2	2	3	2	19	40
2	2	2	3	2	2	3	2	3	19	1	2	3	3	2	2	3	2	18	37
3	1	3	3	3	3	2	2	3	20	2	3	3	2	2	3	3	3	21	41
4	1	2	2	3	3	3	3	2	19	3	2	3	2	3	2	3	3	21	40
5	3	2	3	2	3	2	3	3	21	1	2	1	2	1	3	2	1	13	34
6	1	2	1	2	1	3	2	1	13	2	2	3	2	2	3	2	3	19	32
7	3	2	3	2	3	2	3	3	21	1	2	1	2	1	3	2	1	13	34
8	2	2	3	2	2	3	2	3	19	3	2	3	2	3	2	3	3	21	40
9	1	3	3	3	3	2	2	3	20	2	2	3	2	2	3	2	3	19	39
10	1	2	2	3	3	3	3	2	19	1	2	1	2	1	3	2	1	13	32
11	2	3	2	1	2	1	1	2	14	3	2	3	2	3	2	3	3	21	35
12	1	2	2	1	3	2	2	2	15	1	2	1	1	1	1	2	1	10	25
13	2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	2	3	2	3	2	3	3	21	41
14	1	2	3	2	3	3	2	2	18	2	2	3	2	2	3	2	3	19	37
15	2	3	2	3	3	3	3	2	21	2	2	3	2	2	3	2	3	19	40
16	2	2	1	2	2	1	2	1	13	1	2	1	2	1	3	2	1	13	26
17	1	3	3	3	3	2	2	3	20	3	2	3	2	3	2	3	3	21	41
18	2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	2	1	2	1	3	2	1	13	33
19	1	2	3	2	3	3	2	2	18	3	2	3	2	3	2	3	3	21	39
20	2	3	2	3	3	3	3	2	21	2	2	3	2	2	3	2	3	19	40
21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	42
22	2	2	3	2	2	3	2	3	19	2	2	3	2	2	3	2	3	19	38

23	1	3	3	3	3	2	2	3	20	1	2	1	2	1	3	2	1	13	33
24	1	2	2	3	3	3	3	2	19	3	2	3	2	3	2	3	3	21	40
25	2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	2	3	2	2	3	2	3	19	39
26	1	2	3	2	3	3	2	2	18	3	2	3	2	3	2	3	3	21	39
27	2	3	2	3	3	3	3	2	21	2	2	3	2	2	3	2	3	19	40
28	2	2	3	2	2	3	2	3	19	3	2	3	2	3	2	3	3	21	40
29	1	3	3	3	3	2	2	3	20	1	2	1	2	1	3	2	1	13	33
30	1	2	2	3	3	3	3	2	19	3	2	3	2	3	2	3	3	21	40
31	2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	2	3	2	2	3	2	3	19	39
32	1	2	3	2	3	3	2	2	18	1	2	1	2	1	3	2	1	13	31
33	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	42
34	3	2	3	2	3	2	3	3	21	2	2	3	2	2	3	2	3	19	40
35	2	2	3	2	2	3	2	3	19	1	2	1	2	1	3	2	1	13	32
36	2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	2	3	2	3	2	3	3	21	41
37	1	2	3	2	3	3	2	2	18	2	2	3	2	2	3	2	3	19	37
38	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	42
39	2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	2	3	2	2	3	2	3	19	39
40	1	2	3	2	3	3	2	2	18	1	2	1	2	1	3	2	1	13	31
41	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	42
42	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	42
43	3	2	3	2	3	2	3	3	21	1	2	1	2	1	3	2	1	13	34
44	2	2	3	2	2	3	2	3	19	3	2	3	2	3	2	3	3	21	40
45	2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	2	3	2	3	2	3	3	21	41
46	2	3	2	3	3	3	3	2	21	2	2	3	2	2	3	2	3	19	40
47	2	3	2	3	3	3	3	2	21	1	2	1	2	1	3	2	1	13	34
48	1	2	2	3	3	3	3	2	19	3	2	3	2	3	2	3	3	21	40
49	2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	2	3	2	3	2	3	3	21	41
50	1	2	3	2	3	3	2	2	18	1	2	1	2	1	3	2	1	13	31
51	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	42

52	2	3	2	3	3	3	3	2	21	2	2	3	2	2	3	2	3	19	40
53	3	2	3	2	3	2	3	3	21	1	2	1	2	1	3	2	1	13	34
54	2	2	3	2	2	3	2	3	19	3	2	3	2	3	2	3	3	21	40
55	1	2	2	3	3	3	3	2	19	1	2	1	2	1	3	2	1	13	32
56	2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	2	3	2	3	2	3	3	21	41
57	1	2	3	2	3	3	2	2	18	1	2	1	2	1	3	2	1	13	31
58	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	42
59	2	3	2	3	3	3	3	2	21	1	2	1	2	1	3	2	1	13	34
60	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	42
61	2	3	2	3	3	3	3	2	21	2	2	3	2	2	3	2	3	19	40
62	2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	2	3	2	3	2	3	3	21	41
63	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	42
64	2	3	2	3	3	3	3	2	21	1	2	1	2	1	3	2	1	13	34
65	1	2	2	3	3	3	3	2	19	3	2	3	2	3	2	3	3	21	40
66	2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	2	3	2	2	3	2	3	19	39
67	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	42
68	2	3	2	3	3	3	3	2	21	1	2	1	2	1	3	2	1	13	34
69	2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	2	3	2	3	2	3	3	21	41
70	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	42
71	2	3	2	3	3	3	3	2	21	1	2	1	2	1	3	2	1	13	34
72	1	2	2	3	3	3	3	2	19	3	2	3	2	3	2	3	3	21	40
73	1	2	3	2	3	3	2	2	18	2	2	3	2	2	3	2	3	19	37
74	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	42
75	2	3	2	3	3	3	3	2	21	1	2	1	2	1	3	2	1	13	34
76	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	42

ANEXO N° 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

Título: *El liderazgo distribuido y la gestión municipal del distrito de Nueva Requena, Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.*

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO
Problema General ¿De qué manera el liderazgo distribuido influye en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018? **Problemas Específicos** ¿De qué manera las prácticas de liderazgo distribuido influyen en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018? ¿De qué manera las decisiones compartidas influyen en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018? ¿De qué manera la misión, visión y metas compartidas influyen en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018? ¿De qué manera el desarrollo profesional y la complejidad de las tareas e incentivos influyen en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena	**Objetivo General** Determinar si el liderazgo distribuido influye significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018. **Objetivos Específicos** Determinar el nivel de influencia de las prácticas de liderazgo distribuido en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018. Determinar el nivel de influencia de las decisiones compartidas en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018. Determinar el nivel de influencia de la misión, visión y metas compartidas en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.	**Hipótesis General** El liderazgo distribuido influye significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018. **Hipótesis Especificas** Las prácticas de liderazgo distribuido influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018. Las decisiones compartidas influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018. La misión, visión y metas compartidas influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.	**Variable 1:** Liderazgo distribuido **Dimensiones:** **a.** Prácticas de liderazgo distribuido. **b.** Decisiones compartidas. **c.** La misión, visión y metas compartidas. **d.** El desarrollo profesional y la complejidad de las tareas e incentivos. **Variable 2:** Gestión municipal **Dimensiones:** **a.** Aspectos internos de la municipalidad. **b.** Aspectos externos de la municipalidad.	**Diseño** No experimental, de tipo descriptivo correlacional. **Esquema**  Donde: M = Muestra. Vx = Medición de la variable 1: Liderazgo distribuido Vy = Medición de la variable 2 gestión municipal r = Relación entre las variables.	**Población** Para este estudio la población estará conformada por todos los trabajadores de la municipalidad del distrito de Nueva Requena y que hacen un total de 76 personas, detallado según el área o sección de la municipalidad en el siguiente cuadro: *Cuadro N° 2. Población de trabajadores de la municipalidad.* Sección o Área / Población Locadores. 48 Funcionarios y cargos de confianza. 28 TOTAL 76 **Muestra** La muestra de esta investigación será de tipo muestra poblacional, ya que es muy pequeña la población y estará constituida por todos los trabajadores administrativos de la municipalidad del distrito de Nueva Requena, según el cuadro:

Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018?	Determinar el nivel de influencia del desarrollo profesional y la complejidad de las tareas e incentivos en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.	El desarrollo profesional y la complejidad de las tareas e incentivos influyen significativamente en la gestión municipal del distrito de Nueva Requena Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018.			*Cuadro N° 3. Muestra de trabajadores de la municipalidad.* **Sección o Área** / **Muestra** Locadores. 48 Funcionarios y cargos de confianza. 28 **TOTAL** 76

ANEXO N° 04: CUESTIONARIO PARA DE LA VARIABLE 1 LIDERAZGO DISTRIBUIDO.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DISTRIBUIDO

Finalidad: Estimado encuestado el presente cuestionario tiene por finalidad, extraer información relevante y suficiente referente al *liderazgo distribuido*, información que servirá para el proyecto de investigación *"El liderazgo distribuido y la gestión municipal del distrito de Nueva Requena, Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018"*.
Instrucciones: Este cuestionario está elaborado de acuerdo a una escala de puntuación del 1 al 3 (De menos a más según su criterio o aproximación a su cumplimiento del ítem) como se muestra en el siguiente cuadro:

1: Nunca	***2: A veces***	***3: Siempre***

Marca una sola vez con una "X" en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

N°	Ítems	Puntuación		
		1	2	3
Dimensión 1 prácticas de liderazgo distribuido.				
01	En tu institución existe delegación de trabajo bien organizado.			
02	La alta dirección de tu institución promueve la práctica del trabajo en equipo.			
03	Los acuerdos existentes dentro de la organización se tratan de mejorar con acciones correctivas.			
04	La municipalidad promueve el trabajo participativo entre los de la alta dirección y trabajadores de las distintas áreas.			
Dimensión 2 decisiones compartidas.				
05	La municipalidad promueve y trabaja sobre la base de la coopernción en vez de la competencia.			
06	La municipalidad tiene una vision holistica de la organización y practicas profesionales flexibles.			
07	Los miembios de la organización discuten de una forma espontánea a la hora de resolver cualquier problema por medio de acuerdos para modificar ciertas estructuras organizacionales.			
08	Los miembios de la organización se ayudan de una forma espontánea a la hora de resolver cualquier problema por medio de acuerdos para modificar ciertas estructuras organizacionales.			
Dimensión 3 misión, visión y metas compartidas.				
09	Todos los atrabjadores de la municipalidad están comprometidos con las metas compartidas de la institución con un sentido de propósito o visión a largo plazo.			
10	La municipalidad en su conjunto practica lo que la visión establece.			
11	La municipalidad en su conjunto practica lo que la misión establece.			
12	La municipalidad en su conjunto ejecuta las metas trazadas.			
	Dimensión 4 desarrollo profesional, complejidad de las tareas e incentivos.			
13	La municipalidad promueve el desarrollo profesional.			
14	La municipalidad realiza complejidad de las tareas para todos los trabajadores.			
15	La municipalidad realiza promueve incentivos para todos los trabajadores.			
16	La municipalidad promueve seminarios, cursos, talleres para todos los trabajadores.			

Muchas gracias por su participación…

ANEXO N° 05: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE 2 GESTIÓN MUNICIPAL.

.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN MUNICIPAL

Finalidad: Estimado encuestado el presente cuestionario tiene por finalidad, extraer información relevante y suficiente referente a la *gestión municipal*, información que servirá para el proyecto de investigación *"El liderazgo distribuido y la gestión municipal del distrito de Nueva Requena, Provincia de Coronel Portillo, periodo 2018"*.
Instrucciones: Este cuestionario está elaborado de acuerdo a una escala de puntuación del 1 al 3 (De menos a más según su criterio o aproximación a su cumplimiento del ítem) como se muestra en el siguiente cuadro:

1: Nunca	*2: A veces*	*3: Siempre*

Marca una sola vez con una "X" en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

N°	Ítems	Puntuación		
		1	2	3
Dimensión 1 aspectos internos de la municipalidad.				
01	La municipalidad cuenta con su organigrama bien estructurado.			
02	La alta dirección y los trabajadores asumen su rol dentro del organigrama establecida por la municipalidad.			
03	La municipalidad cuenta con su ROF bien estructurado de acuerdo a los objetivos trazados.			
04	El ROF de la municipalidad está elaborado para generar una buena gestión institucional.			
05	La municipalidad cuenta con su MOF bien estructurado de acuerdo a los objetivos trazados.			
06	El MOF de la municipalidad está elaborado para generar una buena gestión institucional.			
07	La municipalidad cuenta con su CAP, bien estructurado de acuerdo a los objetivos trazados.			
08	El CAP de la municipalidad está elaborado para generar una buena gestión institucional.			
Dimensión 2 aspectos externos de la municipalidad.				
09	La municipalidad cuenta con su POI bien estructurado de acuerdo a los objetivos trazados.			
10	El POI de la municipalidad cumple y/o tienen incluido los servicios públicos, los servicios sociales y ejecución de obras.			
11	La municipalidad cuenta con su reglamento interno de control del personal.			
12	La municipalidad brinda y ejecuta de manera pertinente los servicios públicos.			
13	La municipalidad prioriza y fortalece los servicios sociales de tu ciudad.			
14	La municipalidad planifica y ejecuta obras en tu ciudad.			
15	La municipalidad promueve el desarrollo local de tu localidad.			
16	La municipalidad conduce una buena gestión administrativa.			

Muchas gracias por su participación…

ANEXO N° 06. RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

CARGO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE Cs. ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

RESOLUCION N° 470-2019-D-FCEAyC-UNU.

Pucallpa, 20 de Agosto del 2019.

EL DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS y CONTABLES

VISTO: El Informe Nº 004-2019-JFCHS-DE-FCEAyC-UNU, de fecha 16 de agosto del 2019, sobre conformidad de Proyecto de Tesis.

CONSIDERANDO:
Que, mediante el documento de Visto, el Docente Mg. JACKIE FRANK CHANG SALDAÑA, hace saber que el proyecto de tesis examinada, reúne los requisitos y condiciones para su desarrollo y/o ejecución, por haber sido declarado aprobado y no hay merito a observaciones, por lo que deberá ser aprobado.

Que, en efecto lo solicitado se encuentra previsto en el artículo 14 del Reglamento General de Grado academico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional de la Universidad Nacional de Ucayali, estando a la referida norma resulta procedente designar al Docente Asesor, quien brindara orientación a los tesistas, bajo responsabilidad funcional.

Estando a las atribuciones del decano señaladas en el artículo 68 y 70 de la Ley Universitaria N° 30220, concordante con el artículo 155 del estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y con cargo a dar cuenta al Consejo de Facultad;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR: el Proyecto de Tesis denominado: "EL LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y LA GESTION MUNICIPAL DEL DISTRITO DE NUEVA REUQUENA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO PERIODO 2018", presentado por el o los tesistas: Cabrera Aspajo Romario Bebeto Martin, quien(s) cuentan con un plazo no mayor a seis meses, para su ejecución y/o desarrollo.

SEGUNDO: ORDENAR: a la Comision de Grados y Títulos la inscripción del referido proyecto de tesis, en el Libro correspondiente.

TERCERO: DESIGNAR: COMO DOCENTE ASESOR Dr. LINCOLN FRITZ CACHAY REYEZ, para que brinde orientación y apoyo en la ejecución o desarrollo del referido proyecto.

CUARTO: SE DISPONE, poner con conocimiento de la presente Resolución de la Dirección de Investigación, a la Comision de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables, de la Universidad Nacional de Ucayali.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CS. ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
DECANATURA
Dr. Julio Cesar Pastor Segurea
DECANO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CS. ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
SECRETARIA ACADEMICA
Mg. Edgar Gúizado Moscoso
SECRETARIO ACADEMICO

DISTRIBUCION: CGyT,D.INVES FCEAyC
Interés; Sec,Acad.

ANEXO N° 07. CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CS. ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLE
DECANATO

"Año de lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Pucallpa, 24 de octubre de 2019

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVA REQUENA
TRAMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
24 OCT 2019
N° Exp. 2270 Hora 14:39
N° Folio(s) Firma:

CARTA Nº 501-2019-UNU-FCEAyC-D.

Señor:
Med. GILDER PINEDO PINEDO
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Nueva Requena

Ciudad.-

De mi consideración.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentar al Bachiller, CABRERA ASPAJO ROMARIO BEBETO, de la Escuela Profesional de Contabilidad, a fin de que puedan ingresar a su representada para recaudar información para el proyecto de tesis que vienen elaborando, denominado: "EL LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y LA GESTION MUNICIPAL DEL DISTRITO DE NUEVA REQUENA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO PERIODO 2018", para lo cual solicito se les otorgue las facilidades del caso.

Agradeciéndole desde ya la atención que brinde al presente, me suscribo de usted no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CS. ECONOMICAS, ADMI. Y CONTABLES
DECANATURA

Dr. Julio Cesar Pastor Segura
DECANO

Cc.
Archivo
JCPS/K

ANEXO N° 08. CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN.

Municipalidad Distrital De Nueva Requena

R.U.C N° 20198772306
PROVINCIA CORONEL PORTILLO – REGIÓN UCAYALI
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

El que suscribe, alcalde de la Municipalidad Distrital de Nueva Requena:

AUTORIZO

Al Bachiller **Romario Bebeto Martin Cabrera Aspajo** de la Universidad Nacional de Ucayali para que realice su ejecución de proyecto de Tesis denominado "**EL LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y LA GESTION MUNICIPAL DEL DISTRITO DE NUEVA REQUENA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO PERIODO 2018"** el cual se realizara a partir de la fecha 05 de noviembre del 2019.

Expido la presente autorización, a fin de brindarle las facilidades del caso.

Villa Nueva Requena 05 de noviembre 2019

Atentamente

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVA REQUENA

Med. Gilder Pinedo Pinedo
ALCALDE

AV. LESTER DIONICIO MALDONADO Mz A4 Lt 1 (AMPLIACION)

RUC: 20198772306

ANEXO N° 09. CONSTANCIA DE HABER APLICADO LA INVESTIGACIÓN.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVA REQUENA

"Año De Lucha Contra La Corrupción Y La Impunidad"

CONSTANCIA

El que suscribe: Dr. Gilder Pinedo Pinedo, alcalde de la Municipalidad distrital de Nueva Requena.

HACE CONSTAR:

Que, el señor **ROMARIO BEBETO MATIN CABRERA ASPAJO,** alumno egresado de escuela de Contabilidad de la Universidad Nacional de Ucayali, de la facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, ha realizado las encuestas de aplicación en los diferentes niveles de gerencias y subgerencias de la Municipalidad distrital de Nueva Requena, en relación al proyecto de Tesis denominado **"EL LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y LA GESTION MUNICIPAL DEL DISTRITO DE NUEVA REQUENA, PROVINCIA DE CORONEL PORTLLO PERIODO 2018"**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Villa Nueva Requena, 07 de noviembre del 2019.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVA REQUENA

Med. Gilder Pinedo Pinedo
ALCALDE

ANEXO N° 10. FICHAS DE VALIDACIÓN DE JUICIOS DE EXPERTOS.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES

Carrera Profesional de Contabilidad

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : GONZALES DIAZ JORGE LUIS

Cargo e Institución donde labora : E.P.P.R. MUNICIPALIDAD DPR.

Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el liderazgo distribuido.

Autores del instrumento : Cabrera Aspajo Romario Bebeto Martin.

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVA REQUENA

Firma

Fecha 28.08.19

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES

Carrera Profesional de Contabilidad

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : López Paredes John Dante

Cargo e Institución donde labora : Sub Gerente de RRHH - MDNR

Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el liderazgo distribuido.

Autores del instrumento : Cabrera Aspajo Romario Bebeto Martin.

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

V° B° SUB GERENCIA RECURSOS

Firma

Fecha 26 / 09 / 19

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES

Carrera Profesional de Contabilidad

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : GONZALES DIAZ JORGE LUIS

Cargo e Institución donde labora : EPPyR. MDNR.

Nombre del instrumento : Cuestionario para medir la gestión municipal.

Autores del instrumento : Cabrera Aspajo Romario Bebeto Martin.

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

GERENTE DE PRESUPUESTO Y PLANIFICACIÓN

Firma

Fecha 28.08.19

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES

Carrera Profesional de Contabilidad

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : Mermao Romero Claudia Ibeth

Cargo e Institución donde labora : Tesorera - MDNR

Nombre del instrumento : Cuestionario para medir la gestión municipal.

Autores del instrumento : Cabrera Aspajo Romario Bebeto Martin.

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVA REQUENA

Ing. Sist. Claudia Ibeth Mermao Romero

Firma TESORERA Y CAJA

Fecha 10 / 09 / 19

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES

Carrera Profesional de Contabilidad

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : López Paredes John Dante

Cargo e Institución donde labora : Sub Gerente de RRHH - MDNR

Nombre del instrumento : Cuestionario para medir la gestión municipal.

Autores del instrumento : Cabrera Aspajo Romario Bebeto Martin.

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

V° B° SUB GERENTE RECURSOS

Firma

Fecha 26/09/19

ANEXO N° 11. CONSTANCIA DEL ANÁLISIS ANTI PLAGIO URKUND.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°055-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), titulado:

EL LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL DISTRITO DE NUEVA REQUENA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, PERIODO 2018.

Cuyo autor (es)	:	**CABRERA ASPAJO, ROMARIO BEBETO MARTIN**
Facultad	:	CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	CONTABILIDAD
Asesor	:	Dr. Cachay Reyez, Lincoln Fritz

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 08%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el articulo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 30/01/2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL
DRA. GINA PARI QUISPE
Dirección General

ANEXO N° 12. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS.








018
MAYO