



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.5

MARZO 2023

Artículo

59 - 69

LIDERAZGO Y GESTIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS, 2021

LEADERSHIP AND MANAGEMENT IN THE AMAZONAS REGIONAL GOVERNMENT, 2021

Ivis del Rocío Gosgot Vallejos

gogot28@gmail.com

ORCID: 0009-0005-0553-1411

José Darwin Farje Escobedo

josfarje@gmail.com

ORCID:0000-0002-2164-6682

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA – AMAZONAS - PERÚ

Recepción 14 de marzo 2023

Publicación: 16 de marzo 2023

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito, determinar la relación entre liderazgo y gestión en el Gobierno Regional de Amazonas, durante el año 2021; investigación de tipo básica o fundamental, de nivel descriptivo con diseño descriptivo correlacional; la muestra estuvo conformada por 60 colaboradores, de los cuales el 36 fueron contratados con la modalidad del Régimen de DL 1057; 15 fueron contratados por Orden de servicio; y 9 nombrados como personal administrativo bajo el régimen del DL 276; que brindan prestación de servicio en las gerencias de desarrollo económico, desarrollo social, infraestructura, planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial, que son las cuatro gerencias del GOREA; para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir el nivel de liderazgo y otro para medir el nivel de gestión; según los resultados, se observa que el nivel de liderazgo en el GOREA, es preferentemente medio y bajo con el 70%; y el nivel de gestión es de 73,4%, en los niveles de regular y deficiente; y al hacer la correlación de variables, con el 95% de confianza que el liderazgo y la gestión administrativa si tienen relación estadísticamente significativa; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula; en las dimensiones de carisma, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración y tolerancia, haciendo el cálculo de la prueba Chi-cuadrado, con una probabilidad de "p" igual a 0.000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula Ho, concluyéndose con el 95% de confianza, que el liderazgo en todas sus dimensiones tiene relación estadística significativa con la gestión administrativa; es decir, a mayor nivel de liderazgo, mejor gestión, y viceversa. .

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between leadership and management in the Regional Government of Amazonas, during the year 2021; basic or fundamental type research, descriptive level with descriptive correlational design; the sample consisted of 60 collaborators, of which 36 were hired under the DL 1057 Re-gime modality; 15 were hired by order of service; and 9 appointed as administrative personnel under the regime of DL 276; that provide services in the departments of economic development, social development, infrastructure, planning, budget and territorial conditioning, which are the four departments of GOREA; Two questionnaires were used for data collection, one to measure the level of leadership and the other to measure the level of management; According to the results, it is observed that the level of leadership in the GOREA is preferably medium and low with 70%; and the management level is 73.4%, at the regular and deficient levels; and when making the correlation of variables, with 95% confidence that leadership and administrative management do have a statistically significant relationship; therefore, the null hypothesis is rejected; in the dimensions of charisma, individual consideration, intellectual stimulation, inspiration and tolerance, calculating the Chi-square test, with a probability of "p" equal to 0.000, which is less than the 0.05 level of significance, therefore which is decided to reject the null hypothesis Ho, concluding with 95% confidence, that leadership in all its dimensions has a statistically significant relationship with administrative management; that is, the higher the level of leadership, the better management, and vice versa.

Palabra clave: Liderazgo, gestión.

Keyword: Leadership, management.

LIDERAZGO Y GESTIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS, 2021

José Darwin Farje Escobedo
ORCID:0000-0002-2164-6682

Ivis del Rocío Gosgot Vallejos
ORCID: 0009-0005-0553-1411

<https://revista.scienceevolution.com/>





scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.5

MARZO 2023

Artículo

59 - 69

INTRODUCCIÓN

Cada vez se hace más imprescindible la presencia y el accionar de los líderes a nivel mundial; sin embargo, la preocupación está presente y latente por su limitada presencia en cualquier grupo social; todavía existen visiones y concepciones que asocian al accionar del líder, un desempeño o cumplimiento de un rol técnico, cuando su esencia es crear las condiciones propicias para que haya una integración de elementos emocionales, actitudinales y básicamente el autoconocimiento profundo orientado a inspirar, persuadir y lograr un gran impacto; más aún, en los tiempos actuales donde tenemos al frente las turbulencias y cambios intempestivos que cotidianamente generan más incertidumbre; ante esa realidad, Delgado y Delgado (2003), manifiestan que hay una necesidad imperiosa de plantear escenarios donde los directivos y gerentes deben actuar como líderes, planteando formas y modos de accionar de carácter inédito y novedosos, direccionados a motivar a los colaboradores hacia un mayor y mejor desempeño, maximizando sus capacidades y competencias en favor de sus organizaciones. En esa misma dirección, Drucker (1997) refiere, que el jefe debe estar preparado para construir o conformar un equipo en que los especialistas muestran un liderazgo que sincronice con las áreas de mayor dominio; pero en ocasiones, -cuando las circunstancias lo exijan- el líder tiene que conocer cuándo y cómo actuar como jefe y en qué situaciones, hacerlo como compañero: eso es el secreto de un líder.

En el caso de América Latina (AL), existen multiplicidad de sociedades con sus particularidades propias que los diferencian a unas de las otras, cada país es una realidad con sus problemas y limitaciones, en el caso específico de estas últimas, muchas veces son desaprovechadas por sus autoridades, generando mayor incertidumbre en las poblaciones; ante esa situación, Garretón (2006), expresa que, lamentablemente en AL, no existen modelos o referentes de líderes que puedan ser considerados como exportables o dignos de imitación, para la región, peor aún, para otras realidades más desarrolladas; y lo preocupante es que esas indecisiones en sus "líderes", que pasan el tiempo estableciendo relaciones entre sociedad y estado, sin resultados favorables; acarrearán hacia un incremento mayores demandas sociales y aumento de brechas entre ricos y pobres.

En el Perú, la ausencia de liderazgo es alarmante, por mencionar algunos casos, en los últimos treinta años, los seis presidentes que gobernaron nuestro país, están denunciados por escándalos de corrupción y enriquecimiento ilícito; que para Suarez (2020), constituye un flagelo que va socavando la legitimidad; en el pueblo existe una desazón y total desconfianza en sus autoridades, cada día crece la decepción; por otro lado, cada vez se incrementa la suspicacia e incredulidad en las instituciones, dado que, si existe corrupción en el gobierno central, también lo hay en las demás instancias de gobierno interno. En honor a la verdad, la corrupción en nuestro país es histórica, como lo narra Quiroz (2013), "Varias generaciones de redes corruptas que tienen un carácter de endémico, para violar las reglas establecidas, tienen fuerte presencia en las esferas pública y privada". Ante esta dramática situación, Palomino (2008), plantea que es urgente enfrentar nuevos retos, en base a un liderazgo verdadero que priorice el trabajo en equipo, delegando funciones y tareas, superando los errores cometidos y aprovechando de las fortalezas, donde el respeto, la comunicación y el diálogo sean las líneas eje para avanzar, tomando decisiones oportunas, en suma, garantizando el accionar un liderazgo exitoso.

Resulta una contradicción difícil de comprender la situación del departamento de Amazonas, de un lado, tiene una ubicación geoestratégica clave, por su carácter de zona fronteriza con el país del Ecuador, y por otro, su nivel de desarrollo se encuentra relegado por encontrarse distante de la capital, a ello se suma la presencia de la corrupción, sobre todo en el sector público, tal como refiere el Contralor General de la República, que el 2020, le costaron más de 200 millones a nuestra región; y es una de las modalidades más rentables para delinquir, las obras de infraestructura (Diario Gestión, 2021).

La gestión concebida como el conjunto de procedimientos encaminados al logro de objetivos o propósitos, en la administración pública, lamentablemente no es de las mejores, generalmente se ubican servidores o colaboradores sin experiencia, para asumir responsabilidades complejas que exigen profesionales cualificados, en esa dirección, Drucker (2006), manifiesta que, a medida que las organizaciones transitan por un escenario donde está presente una confederación o agrupación de servidores, se hace más necesaria una alta gerencia, donde se demuestra mucha responsabilidad en aspectos de dirección, planeación estratégica imbuida de valores y principios personales e institucionales.





La inoperancia de la gestión pública, constituye una constante casi generalizada, corroborada con la sorpresiva aparición del Covid-19; dejando a vista de todos la improvisación y la mediocridad de las autoridades para actuar con asertividad, ha afectado inmensamente a la población, sobre todo a los menos favorecidos, para Longo (2021), ojalá constituyan oportunidades de aprendizaje para los responsables de la gestión pública de modo tal, que puedan insertar en su bagaje funcional estrategias pertinentes para un futuro inmediato, con propuestas por resultados, hacia la solución de problemas sociales.

Dando cumplimiento a la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales 27867, en el Perú, con el afán de descentralizar el gobierno central, implementó los gobiernos regionales, con autonomía política, económica y administrativa (Gerencia Sub Regional de Utcubamba, 2021); sin embargo, la marginación, exclusión y pobreza sigue en aumento; podemos concluir, sin lugar a equivocaciones, que la ineficiencia para resolver las demandas y problemas sociales, sigue vigente, y lo que es peor, cada vez más creciente. Por otro lado, como menciona Quiroz (2013), la ubicua corrupción presente en la administración pública a menudo es soslayada de manera astuta como parte de la cultura y que su presencia es inevitable en las instituciones.

El GOREA tiene su sede en la Ciudad de Chachapoyas, y desde su creación, brinda un servicio ininterrumpido al pueblo amazonense, y con cierta frecuencia se escuchan comentarios como: los funcionarios no cumplen con sus funciones de modo responsable, hay una ausencia marcada de liderazgo en los je-fes, que tardan mucho en atender las demandas de las poblaciones, entre otras; esa realidad nos motivó formular el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y gestión en el Gobierno Regional de Amazonas? Los objetivos son, determinar la relación entre liderazgo y gestión en el GOREA, y los objetivos específicos; identificar la relación entre liderazgo en sus dimensiones de carisma, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración y tolerancia, y la gestión en el gobierno regional de Amazonas.

La gestión pública implica un conjunto de decisiones y prácticas de índole administrativo que va a permitir brindar un buen servicio contribuyendo a solucionar los problemas sociales, de manera sistemática, lo que implica que las acciones de planificación y de organización deben realizarse eficientemente, y esto apoyado con un buen liderazgo, permitirán avizorar cambios positivos, como refiere Munayco y Bojórquez (2021), sostiene que el liderazgo y la gestión pública constituyen aspectos valiosos que contribuyen decisivamente para alcanzar metas propuestas por las instituciones; en esa dirección, el estudio se justifica en el plano teórico debido a que considera teorías vigentes que sustentan al liderazgo y a la gestión, por tanto dan mayor solidez a nuestro estudio; además, tiene justificación práctica debido a que es un problema que está presente en la realidad concreta y que afecta la prestación del buen servicio a los usuarios, de parte de los funcionarios del Gobierno Regional de Amazonas; la justificación metodológica está presente, debido a que en la elaboración de todo el trabajo, se ha seguido con rigurosidad los procedimientos metodológicos de la investigación científica, de modo que, al finalizar la investigación, los hallazgos constituyen un aporte fundamental y base para emprender otros estudios en la misma línea de investigación.

A continuación, se hace mención de los antecedentes de investigación considerados en el estudio, que son: Pazmiño, Beltrán y Gallardo (2016). Investigaron “los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso Pymes, Tungurahua”; y se realizó con 1220 unidades productivas; concluyen que: las pymes son administradas en su colectividad con un estilo de liderazgo autocrático que limita, la participación de colaboradores, en sus afanes decisorios; asimismo, la ausencia de capacidades en los administradores, en aspectos técnicos propios de su función. El estudio demuestra que aún no han fijado los procesos asociados a tomar decisiones, que son propios de un líder para tomar decisiones institucionales ante los retos presentes.

Luna (2021) en su estudio relación entre gestión administrativa y liderazgo en la municipalidad de Chiclayo, estudio correlacional, desarrollado con 80 participantes, de acuerdo a los resultados, el 33% tiene un nivel bajo de liderazgo y el 45% nivel medio; y en cuanto al nivel de gestión administrativa, para el 38,0% es bajo, y para el 42,0% es medio; concluyendo que, existe relación entre gestión administrativa y liderazgo; a mayor gestión administrativa, mayor liderazgo y viceversa. Huamán (2017), investigó “los estilos de liderazgo y gestión administrativa del gobierno regional de Ucayali”; tuvo el propósito de relacionar las dos variables de estudio; la investigación es no experimental transeccional correlacional; su tamaño muestral fue de 118 personas; los cuestionarios fueron los instrumentos; su conclusión fue, que hay una correlación positiva muy baja y no significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa, información obtenida de los trabajadores de la sede regional; además, también concluye que no existe una correlación entre liderazgo autocrático, liderazgo democrático, además, liderazgo liberal y la gestión administrativa, donde se realizó el estudio.





Ccala (2019), investigó “los estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en los servicios de salud en la Red Cusco Norte”. Su objetivo fue determinar la relación existente entre estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos. El estudio fue de alcance correlacional; la muestra fue de 156 trabajadores; como instrumento utilizó el cuestionario. Concluyendo que existe una relación significativa entre liderazgo y gestión de recursos humanos; también agrega, que el liderazgo transformacional está presente moderadamente, al igual que la transaccional, el liderazgo correctivo, se impone levemente.

Santamaría (2018), investigó “Liderazgo desde la perspectiva de trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Rosa”. El instrumento es el cuestionario; las conclusiones fueron: el 1,2% tiene nivel adecuado de liderazgo, el 33,7% está en inadecuado y el 55% presenta un nivel poco adecuado. Otro hallazgo, es que, en carisma, consideración individual, estimulación intelectual, tolerancia y en inspiración; más del 50% está en el nivel poco adecuado.

Collantes (2019), investigó “la influencia del estilo de liderazgo en la gestión en una institución educativa de Jamalca, Utcubamba”. Su objetivo fue, determinar la influencia del estilo de liderazgo del director en la gestión educativa; estudio no experimental, trabajado con una muestra de 29 padres de familia asociados; el instrumento fue un cuestionario; y finalmente concluyen: el grado de correlación de la gestión en la institución educativa es fuerte, está sobre el 0,5 en la unidad 1, en su mayoría; para la dimensión institucional la gestión es simple, está por debajo de 0,5, pero bastante cercano a ella. Por lo que, el estilo de liderazgo directivo tiene influencia positiva o favorable en la gestión. Al hacer referencia a las bases teóricas de las variables considerada en el estudio, iniciamos con el liderazgo, que se encuentra en la literatura especializada, una cantidad importante de definiciones de liderazgo; en ese sentido, para Gutiérrez (2011), el liderazgo es “la representación que realiza cualquiera que actúa como líder; también es la habilidad presente en un individuo, para generalizar ante los trabajadores a la concreción de tareas que se deben ejecutar de manera entusiasta”. En cuanto a las dimensiones del liderazgo, iniciamos con el carisma, permite que la percepción concebida en colaboradores los describa “como carismáticos, asimismo, como poseedores de un alto grado de moralidad, definitivamente se colocan en la cabeza de la crisis y celebran el éxito de su gente”. Luego tenemos la consideración individual, está asociado directamente a la consideración a las necesidades individuales, dirigida hacia los colaboradores; a su vez, Bass (1995), dice que “esta dimensión, contribuye a la satisfacción del seguidor; apoyándose en ella, el líder asesora, presta atención y apoya a las necesidades que permitan su desarrollo”.

A continuación está la estimulación intelectual los colaboradores al encontrar una motivación asociada a su realización, los sirve como un acicate para demostrar mejoría en el cumplimiento de sus responsabilidades, en esa perspectiva, el halago y retribución con estímulos, generan desempeños de gran valía que redundará a favor de la organización, en seguida se encuentra la inspiración, está referida a que, el líder, de todas maneras incrementará su optimismo y el entusiasmo; dicho de otro modo, va a crear una visión estimulante y sobre todo atractiva para sus seguidores; también se puede agregar, que sabe comunicar con claridad, su visión o ideario de modo persuasivo tanto con la palabra como también siendo un gran referente; y finalmente la tolerancia, que para Lussier (2005) es un recurso metodológico donde, al aprender del otro, se beneficia, entonces, de todas maneras, no sólo te debo tolerar, sino debe estar presente el reconocimiento de sus pares. “La disposición para concretar debate alturado y principista, y bien fundamentado, llevará a conclusiones importantes. Además, permite de todas maneras, al adecuado comportamiento, donde se apela a un arsenal de valores que beneficiará al equipo de colaboradores”.

Por otro lado, la gestión administrativa, se relaciona al conjunto de acciones que toma el administrador PARA maximizar la eficacia y eficiencia; teniendo en cuenta los componentes de la administración. Para Reyes (2012), todo proceso educativo se relaciona con la interpretación vivencial del grupo; tienen que estar imbricados de manera absoluta con los demás, y debe asegurarse la interacción. En las dimensiones de gestión administrativa, para Chiavenato (2010) son: la planeación, primera y principal etapa del proceso administrativo; “en ella se definen los escenarios futuros y rumbo hacia dónde se dirige la empresa, así como la definición de los resultados que se pretenden obtener y las estrategias para lograrlos minimizando riesgos”. La organización, está asociada a fijar las actividades específicas para la concreción de objetivos planteados; también, favorecerá la agrupación de actividades propias de una departamentalización, en función al quehacer para los puestos y personas; también considera a la dirección, etapa que demanda de compromiso y esmero institucional, por cuanto el directivo debe influir en los colaboradores, para el logro de objetivos; por lo que, el gerente tiene que demostrar que goza de liderazgo y, el control, se asocia al aseguramiento del control de resultados de lo planeado, organizado y dirigido, en función a los objetivos.



Siendo la Hi: Existe una relación directa entre el liderazgo en las dimensiones de carisma, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración y tolerancia, con la gestión administrativa en el GOREA. Y la Ho: No existe una relación directa entre el liderazgo en carisma, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración y tolerancia, con la gestión administrativa en GOREA.

MATERIAL Y MÉTODO

El estudio es básico, nivel descriptivo, diseño correlacional (Sánchez y Reyes, 2015). La población lo conformaron 121 colaboradores, y la muestra es de 60 colaboradores. Las variables son liderazgo (X), y gestión (Y). El método es hipotético deductivo (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011). La técnica fue la observación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); instrumento para liderazgo, cuestionario adaptado de Vega y Zavala (2004), y para gestión, cuestionario de Bass y Avolio (2000).

RESULTADOS

Tabla 1. Liderazgo y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas

Liderazgo		Gestión administrativa			Total
		Buena	Regular	Deficiente	
ALTO	Recuento	16	2	0	18
	% del total	26,7%	3,3%	0,0%	30,0%
MEDIO	Recuento	0	26	0	26
	% del total	0,0%	43,3%	0,0%	43,3%
BAJO	Recuento	0	0	16	16
	% del total	0,0%	0,0%	26,7%	26,7%
Total	Recuento	16	28	16	60
	% del total	26,7%	46,7%	26,7%	100,0%

La relación entre liderazgo y gestión, desde la percepción de trabajadores de GOREA, donde el 26,7% tiene nivel de liderazgo alto y buena gestión, el 43,3% tiene nivel medio de liderazgo y su gestión es regular, del 26,0% es bajo, y gestión deficiente.

Según el resultado de la prueba Chi-Cuadrado, con una prueba igual a $\chi^2=109.524$ con una probabilidad "p" igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula Ho, concluyendo con el 95% de confianza que el liderazgo y la gestión administrativa tienen relación estadísticamente significativa.





Tabla 2. Liderazgo en la dimensión carisma y gestión administrativa en el GOREA

Dimensión: Carisma		Gestión administrativa			Total
		Buena	Regular	Deficiente	
ALTO	Recuento	15	4	0	19
	% del total	25,0%	6,7%	0,0%	31,7%
MEDIO	Recuento	1	24	0	25
	% del total	1,7%	40,0%	0,0%	41,7%
BAJO	Recuento	0	0	16	16
	% del total	0,0%	0,0%	26,7%	26,7%
Total	Recuento	16	28	16	60
	% del total	26,7%	46,7%	26,7%	100,0%

En la tabla, se observa la relación entre liderazgo en la dimensión carisma y gestión, en el GOREA, el 25,0% tiene nivel alto de carisma y buena gestión, el 40,0% tiene nivel medio de carisma y cumple regular gestión, y el 26,7% tiene nivel bajo de carisma y deficiente gestión. Según el resultado de la prueba Chi-Cuadrado, con una prueba igual a $\chi^2=95.734$, con una probabilidad "p" igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyendo con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de carisma, y la gestión administrativa tienen relación estadísticamente significativa.

Tabla 3. Liderazgo en la dimensión consideración individual y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas

Consideración individual		Gestión administrativa			Total
		Buena	Regular	Deficiente	
ALTO	Recuento	16	0	0	16
	% del total	26,7%	0,0%	0,0%	26,7%
MEDIO	Recuento	0	28	0	28
	% del total	0,0%	46,7%	0,0%	46,7%
BAJO	Recuento	0	0	16	16
	% del total	0,0%	0,0%	26,7%	26,7%
Total	Recuento	16	28	16	60
	% del total	26,7%	46,7%	26,7%	100,0%

En la tabla, se observa la relación entre liderazgo en la dimensión consideración individual y gestión, en el GOREA, el 26,7% tiene nivel alto de liderazgo en la dimensión consideración individual y buena gestión, el 46,7% tiene nivel medio y regular gestión, y el 26,7% tiene nivel bajo y deficiente gestión. Según la Chi-Cuadrado, con una prueba igual a $\chi^2=120,000$, con una probabilidad "p" igual a 0,000 es menor al nivel de significancia 0.05, se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyendo con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de consideración individual, y la gestión administrativa tienen relación estadísticamente significativa.





Tabla 4. Liderazgo en la dimensión estimulación intelectual y gestión administrativa en el GOREA

Estimulación intelectual		Gestión administrativa			Total
		Buena	Regular	Deficiente	
ALTO	Recuento	15	0	0	15
	% del total	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%
MEDIO	Recuento	1	28	0	29
	% del total	1,7%	46,7%	0,0%	48,3%
BAJO	Recuento	0	0	16	16
	% del total	0,0%	0,0%	26,7%	26,7%
Total	Recuento	16	28	16	60
	% del total	26,7%	46,7%	26,7%	100,0%

En la tabla, se observa la relación entre liderazgo en la dimensión estimulación intelectual y gestión, en el GOREA, el 25,0% tiene nivel alto de liderazgo en estimulación intelectual y buena gestión, el 46,7% tiene nivel medio y regular gestión, y el 26,0% tiene nivel bajo y deficiente gestión. Según resultado Chi-Cuadrado, con una prueba igual a $\chi^2=114,310$, con una probabilidad "p" igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyendo con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de estimulación intelectual, y la gestión administrativa tienen relación estadísticamente significativa.

Tabla 5. Liderazgo en la dimensión de inspiración y gestión administrativa en el GOREA

Dimensión: inspiración		Gestión administrativa			Total
		Buena	Regular	Deficiente	
ALTO	Recuento	16	0	0	16
	% del total	26,7%	0,0%	0,0%	26,7%
MEDIO	Recuento	0	27	0	27
	% del total	0,0%	45,0%	0,0%	45,0%
BAJO	Recuento	0	1	16	17
	% del total	0,0%	1,7%	26,7%	28,3%
Total	Recuento	16	28	16	60
	% del total	26,7%	46,7%	26,7%	100,0%





En la tabla, se observa la relación entre liderazgo en la dimensión inspiración y gestión, en el GOREA, donde el 45,0% tiene un liderazgo medio en la dimensión de inspiración, y nivel de gestión regular

Según el resultado de la prueba Chi-Cuadrado, con una prueba igual a $\chi^2=114,545$, con una probabilidad "p" igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyendo con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de inspiración, y la gestión administrativa tienen relación estadísticamente significativa.

Tabla 6. Liderazgo en la dimensión de tolerancia y gestión administrativa en el GOREA

Dimensión: tolerancia		Gestión administrativa			Total
		Buena	Regular	Deficiente	
ALTO	Recuento	16	0	0	16
	% del total	26,7%	0,0%	0,0%	26,7%
MEDIO	Recuento	0	26	0	26
	% del total	0,0%	43,3%	0,0%	43,3%
BAJO	Recuento	0	2	16	18
	% del total	0,0%	3,3%	26,7%	30,0%
Total	Recuento	16	28	16	60
	% del total	26,7%	46,7%	26,7%	100,0%

En la tabla, se observa la relación entre liderazgo en la dimensión inspiración y gestión, en el GOREA, donde el resultado más significativo es, el 43,3% demuestra tener liderazgo medio en la dimensión de tolerancia, y un nivel regular de gestión.

Según el resultado de la prueba Chi-Cuadrado, con una prueba igual a $\chi^2=109,524$, con una probabilidad "p" igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyendo con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de tolerancia, y la gestión administrativa tienen relación estadísticamente significativa.



DISCUSIÓN

La investigación sobre el estudio del liderazgo y su relación con la gestión administrativa, en el GOREA, cuya responsabilidad es gestionar el desarrollo de la región; por lo tanto, resulta imprescindible la función que cumplen los directivos o gerentes en una organización o institución, para encaminar por el sendero del desarrollo, mucho tienen que ver las características individuales y también las colectivas, para el cumplimiento de los objetivos institucionales (Botero, 2017).

En esa dirección, los hallazgos no dejan de ser preocupantes, dado que más de la cuarta parte de trabajadores responden que el nivel de liderazgo es bajo y la gestión administrativa es deficiente; y entre los dos niveles que son bajo y medio para liderazgo, y buena y deficiente para gestión administrativa, superan el 70,0 y 80,0% en las dos variables de estudio; encontrando coincidencias con el estudio de Santamaría (2018), al concluir que en cuanto al liderazgo desde la perspectiva de una municipalidad en particular, el 33% muestra un liderazgo inadecuado, y el 55% poco adecuado, situación que de todos modos conlleva a una gestión deficiente.

Es bueno precisar que, al hacer la correlación de las variables, se evidencia una relación directa estadísticamente significativa, es decir, a mayor liderazgo, mejor gestión; encontrando diferencias con el estudio de Huamán (2017), dado que, en su estudio sobre liderazgo y gestión, concluye que no hay correlación entre sus dos variables de estudio. Cuando hay ausencia de liderazgo, como muestran los resultados del estudio, probablemente se debe a que los gerentes no están preparados de acuerdo al perfil de cada uno de los cargos; encontrando similitudes con el estudio de Pazmiño et al. (2016), al concluir que la falta de liderazgo en la organización, no permite tomar decisiones de manera apropiada para enfrentar retos; también se encuentran semejanzas con el estudio de Collantes (2019), cuando concluye que existe una relación positiva entre el liderazgo y la gestión en una institución.

En seguida se pasan a discutir las variables de estudio en función a las dimensiones, particularmente en carisma, al hacer la correlación de variables, con la prueba de Chi-cuadrado, concluye con el 95% de confianza que, el liderazgo en su dimensión carisma y gestión administrativa, tiene una relación estadísticamente significativa; haciendo la correlación de las dimensiones de consideración individual, estimulación intelectual, inspiración y tolerancia; también hay la misma tendencia que en la primera dimensión de liderazgo, es decir, con un 95% de confianza, el liderazgo y la gestión están relacionados de manera significativa; vale decir, si hay buen liderazgo en las dimensiones, también la gestión administrativa es buena; encontrando similitudes en el estudio de Ccala (2019) donde, al relacionar sus dos variables, concluye que existe una relación significativa entre liderazgo y gestión de recursos humanos.

También se encuentra coincidencias con el estudio de Luna (2021), quien concluye que, existe una relación entre gestión administrativa y liderazgo en la municipalidad provincial de Chiclayo.

CONCLUSIONES

Dando respuesta al objetivo general, se observa que el nivel de liderazgo en el GOREA, es preferentemente medio y bajo con el 70%; y el nivel de gestión es de 73,4%, en los niveles de regular y deficiente; y al hacer la correlación de variables, con el 95% de confianza que el liderazgo y la gestión administrativa si tienen relación estadísticamente significativa; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

- Respondiendo al primer objetivo específico, de acuerdo a la prueba Chi-cuadrado, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a 95.734 con una probabilidad "p" igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula, concluyendo con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de carisma, y la gestión administrativa tienen relación estadísticamente significativa.





- Dando respuesta al segundo objetivo específico, de acuerdo a la prueba Chi-cuadrado, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a 120.000 con una probabilidad "p" igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión consideración individual, y la gestión si tienen relación estadísticamente significativa.
- En cuando al tercer objetivo específico, de acuerdo a la prueba Chi-cuadrado cuyo valor de estadístico de prueba es igual a 114.310 con una probabilidad "p" igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05, por tanto, se rechazar la hipótesis nula, concluyendo con 95% de confianza que el liderazgo en dimensión de estimulación intelectual, y la gestión administrativa tienen relación estadísticamente significativa.
- En relación al tercer objetivo específico, de acuerdo al Chi-cuadrado, con una prueba es igual a 114.545 con una probabilidad "p" igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula, concluyendo con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de inspiración, y la gestión administrativa si tienen relación estadísticamente significativa.
- Particularmente, el resultado del último objetivo específico, según la Chi-cuadrado, con valor de prueba igual a 109.524 con probabilidad "p" igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05, se rechazar la hipótesis nula, concluyendo con el 95% de confianza que el liderazgo en tolerancia, y la gestión administrativa si tienen relación estadísticamente significativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, Y., Prieto, A. y Betancourt, D. (2009). Liderazgo y motivación en el ambiente educativo universitario. *Revista Actualidades investigativas en educación*. 9(3), 1-19.

Bass, B. (1995). *Leadership and performance beyond expectations*. Nueva York. The Free Press. 4(5), 21-27.

Bass, B. y Avolio, B. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire – MLQ*. Kuhnert.

Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista de ciencias estratégicas*, 25(38), 271-276.

Ccala, M. (2019). *Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en los servicios de salud en la Red Cusco Norte*. [Tesis de posgrado. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco].

Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. McGrawHill.

Collantes, J. (2019). *Influencia del estilo de liderazgo en la gestión en una institución educativa de Jamalca, Utcubamba*, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

<https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i103.45>

Delgado, N. y Delgado, D. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*. 26(2), 75-88.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179018081005>

Diario Gestión (2021, setiembre, 22). Amazonas perdió más de 200 millones por la corrupción durante el 2020.

<https://gestion.pe/peru/amazonas-perdio-mas-de-s-200-millones-por-la-corrupcion-durante-el-2020-repoto-la-contraloria-nndc-noticia/?ref=gesr>

Drucker, P. (1997). *Seminario Mundial de Estrategia y Liderazgo*. Portugal.

<https://www.gestiopolis.com/liderazgo-su-significado-tipos-y-formas/>

Drucker, P. (2006). *La gerencia en la sociedad futura*. Grupo editorial Norma.

Garretón, M. (2006). *Modelos y liderazgos en América Latina*.

https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3385_1.pdf

Gerencia Sub Regional de Utcubamba (2021). *Ley orgánica de gobiernos regionales*.

<https://www.gob.pe/institucion/regionamazonas-gsru/informes-publicaciones/2075969-ley-n-27867-ley-organica-de-gobiernos-regionales>

Gutiérrez, F. (2011). *Nuevo diccionario pedagógico*. Gráfica González.





Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación científica. McGraw Hill.

Huamán, C.A. (2017). Los estilos de liderazgo y gestión administrativa del gobierno regional de Ucayali, (Tesis de posgrado). Universidad Privada de Ucayali.

<http://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVa/article/download/86/76/>

Longo, F. (2021). La gestión pública de la pandemia: diez aprendizajes. <https://dobetter.esade.edu/es/gestion-publica-pandemia>

Luna, V. (2021). Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60457/Luna_VMVEI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lussier, R. (2005). Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. Thomson.

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2011) Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis, Lima. Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Munayco, R. y Bojórquez, S. (2021). El liderazgo en la gestión pública: el poder de cambio. Ciencia Latina, 5(6), 1-10.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/1353/1858>

Pazmiño, G., Beltrán, M. y Gallardo, W. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso Pymes de la provincia de Tungurahua. Revista PUCE. Pontificia Universidad Católica de Ecuador. 103. Pág. 355-369.

<https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i103.45>

Palomino, J. (2008). Perú: liderazgo y toma de decisiones en el momento actual.

<https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/Publicaciones/quipukamayoc/2008/segundo/pdf/a11v15n30.pdf>

Quiroz, A. (2013). Historia de la corrupción en el Perú. Instituto de estudios peruanos.

<https://documentos.memoriayciudadania.org/api/files/1499767039892xjbm50f79167uobb27gggy14i.pdf>

Reyes, A. (2012). Administración moderna. Limusa.

Salas, A. (2016). La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la Ugel de Picota, San Martín. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseños en la investigación científica. (5ª ed). Business Support Aneth.

Santamaría, J. A. (2018). Liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Rosa (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19378/Santamar%C3%ADa_OJ_A.pdf?sequence=1

Suarez, A. (2020). Perú, signado por la corrupción: seis presidentes acusados en los últimos 30 años.

<https://www.france24.com/es/programas/historia/20201117-en-los-%C3%BAltimos-30-a-%C3%B1os-per%C3%BA-contabiliza-6-presidentes-acusados-de-corrupci%C3%B3n>

Tamayo, A. (2009). El proceso de la investigación científica. Limusa.

Vega, C. y Zavala, G. (2004). Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo. Universidad de Chile.

Tamayo, A. (2009). El proceso de la investigación científica. Limusa.