

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**LIDERAZGO Y GESTIÓN EN EL GOBIERNO  
REGIONAL AMAZONAS, 2021**

**Autora :  
Bach. Ivis Del Rocio Gosgot Vallejos**

**Asesor :  
Dr. José Darwin Farje Escobedo**

**Registro: (.....)**

**CHACHAPOYAS – PERÚ  
2023**

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 6-H

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS DE MAESTRÍA (X)/DOCTORADO ( ) EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

#### 1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): BOSGOT VAZQUEZOS IVIS DEZ ROCIO  
DNI N°: 7014282  
Correo electrónico: ivis.bosgot.gob@untrm.edu.pe  
Nombre de la Maestría (X)/Doctorado ( ): GESTIÓN PÚBLICA

#### Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): \_\_\_\_\_  
DNI N°: \_\_\_\_\_  
Correo electrónico: \_\_\_\_\_  
Nombre de la Maestría ( )/Doctorado ( ): \_\_\_\_\_

#### 2. Título de la tesis para obtener el grado académico de Maestro (X)/ Doctor ( )

LIDERAZGO Y GESTIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS, 2021

#### 3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: PARJE ESCOBEDO JOSE DARWIN  
DNI, Pasaporte, C.E N°: 33418954  
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) <https://orcid.org/0000-0002-2184-6682>

#### Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_  
DNI, Pasaporte, C.E N°: \_\_\_\_\_  
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>)

#### 4. Campo del conocimiento según Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

[https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde\\_ford.html](https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html)  
SECTOR PÚBLICO

#### 5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el( la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

#### 6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC. Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación -RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 18 de mayo de 2023

Firma del autor 1

Firma del autor 2

Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2

## **DEDICATORIA**

A mi hija Danae, por ser el motivo fundamental de mi superación y ser cada día mejor.

A mis padres Amílcar y Asunta por inculcarme valores y apoyarme en mi formación profesional

*Ivis*

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso un sincero agradecimiento a las gerencias del Gobierno Regional de Amazonas, tales como: Gerencia Regional de Desarrollo Social, Gerencia Regional de Desarrollo Económico, Gerencia Regional de Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Gerencia Regional de Infraestructura, por autorizar la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Agradezco infinitamente a los colaboradores del Gobierno Regional de Amazonas, que laboran en las diferentes gerencias, por responder los cuestionarios que forman parte de la investigación.

Al profesor José Darwin Farje Escobedo, por brindarme sus orientaciones en calidad de asesor, tanto en la elaboración del proyecto, así como también del informe de tesis.

A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza particularmente a la Escuela de Posgrado, por permitir que nos superemos profesionalmente.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

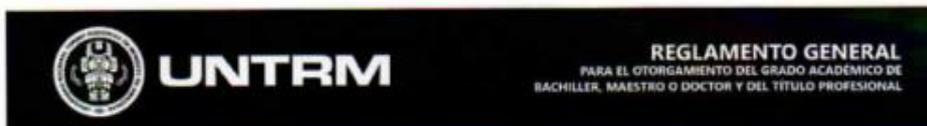
**Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA**  
**Rector**

**Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES**  
**Vicerrector Académico**

**Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA**  
**Vicerrectora de Investigación**

**Dr. EFRAÍN MANUELITO CASTRO ALAYO**  
**Director de la Escuela de Postgrado**

## VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS



### ANEXO 6-L

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X)/ DOCTOR ( )

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ( X )/Profesional externo ( ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada \_\_\_\_\_

LIDERAZGO Y GESTIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS 2021

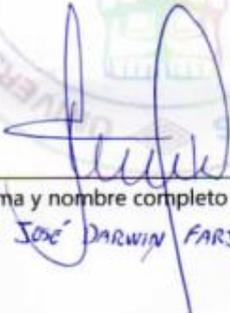
cuyo autor Bach. IVIS DEL ROSO ESCOBAR VALENTIN es estudiante del \_\_\_\_\_  
ciclo/egresado ( ) de la Escuela de Posgrado, Maestría (X) / Doctorado ( ) en \_\_\_\_\_

GESTIÓN PÚBLICA, con correo electrónico institucional  
ivisesob@untram.edu.pe

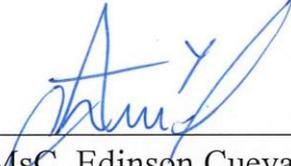


El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 28 de SEPTIEMBRE de 2022

  
Firma y nombre completo del Asesor  
Dr. José Darwin Farise Escobedo

## JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



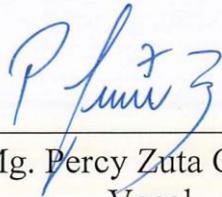
---

MsC. Edinson Cueva Vega  
Presidente



---

Mg. Rosa Idray Negrón Zare  
Secretario



---

Mg. Percy Zuta Castillo  
Vocal

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



# UNTRM

REGLAMENTO GENERAL  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 6-Q

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X) / DOCTOR ( )

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

LIDERAZGO Y GESTIÓN EN EL GOBIERNO

REGIONAL AMAZONAS, 2021

presentada por el estudiante ( ) egresado (X) IVIS DEL ROCIO GOSGOT VALLESOS

de la Escuela de Posgrado, Maestría (X) / Doctorado ( ) en \_\_\_\_\_

GESTIÓN PÚBLICA

con correo electrónico institucional ivis.gosgot.opg@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 17 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene \_\_\_\_\_ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 11 de enero del 2023

  
SECRETARIO

  
PRESIDENTE

  
VOCAL

OBSERVACIONES:

.....  
.....

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



**UNTRM**

REGLAMENTO GENERAL  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 6-5

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X) / DOCTOR ( )

En la ciudad de Chachapoyas, el día 21 de enero del año 2023, siendo las 12:00 horas, el aspirante José del Rocío Cosgón Valles, Asesorado por Dr. José Darwin Farjé Escobedo, defiende en sesión pública presencial (X) / a distancia ( ) la Tesis titulada: "Intercargo y Gestión en el Gobierno Regional Amazonas, 2021"

para obtener el Grado Académico de Maestro (X) / Doctor ( ) en Coestión Pública, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, conformado por:

Presidente: Msc. Edison Cueva Vega  
Secretario: Mg. Rosa Nejián Farjé  
Vocal: Mg. Percy Zuta Castillo

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

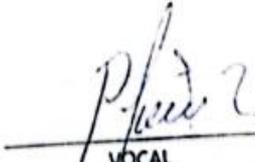
Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis de Maestría (X) / Doctorado ( ), en términos de:  
A probado (X) por Unanimidad (X) / Mayoría ( ) / Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12:30 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro (X) / Doctor ( ).

  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

## CONTENIDO GENERAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS .....	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS.....	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS .....	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
CONTENIDO GENERAL .....	x
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xii
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	23
III. RESULTADOS .....	27
IV. DISCUSIÓN .....	35
V. CONCLUSIONES .....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	39
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	40
ANEXOS .....	44

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Liderazgo y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas ....</i>	27
Tabla 2. <i>Liderazgo en la dimensión carisma y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas.....</i>	28
Tabla 3. <i>Liderazgo en la dimensión consideración individual y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas.....</i>	29
Tabla 4. <i>Liderazgo en la dimensión estimulación intelectual y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas .....</i>	31
Tabla 5. <i>Liderazgo en la dimensión de inspiración y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas .....</i>	32
Tabla 6. <i>Liderazgo en la dimensión de tolerancia y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas .....</i>	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Liderazgo y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas ..</i>	27
<i>Figura 2. Liderazgo en la dimensión carisma y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas .....</i>	28
<i>Figura 3. Liderazgo en la dimensión consideración individual y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas .....</i>	30
<i>Figura 4. Liderazgo en la dimensión estimulación intelectual y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas .....</i>	31
<i>Figura 5. Liderazgo en la dimensión de inspiración y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas .....</i>	32
<i>Figura 6. Liderazgo en la dimensión de tolerancia y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas .....</i>	34

## 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 que laboran 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  $H_0$ , 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.

**Palabras clave:** Liderazgo y gestión.

## 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 who work in the economic development, social development, infrastructure, planning, budget and territorial conditioning departments, 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, for which it is decided to reject the null hypothesis  $H_0$ , concluding with 95% confidence, that leadership in all its dimensions has a significant statistical relationship with administrative management; that is, the higher the level of leadership, the better management, and vice versa.

**Keywords:** Leadership and management.

## I. 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 muestren un liderazgo que sincronice o armonicen con las áreas en las que tienen más y mejor 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, limitaciones y potencialidades, en el caso específico de estas últimas, muchas veces son desaprovechadas por sus autoridades, generando mayor incertidumbre en las poblaciones sobre todo en las más desprotegidas y frágiles; 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 tratando de establecer relaciones entre la sociedad y el estado, sin resultados favorables; acarrearán hacia un

incremento de mayores demandas sociales, y el 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 esa 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 y de manera eficiente, 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 del Perú, 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 en el año 2020, le costaron más de 200 millones a nuestra región; siendo una de las modalidades más rentables para delinquir, la ejecución de 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 la empresa o la organización transita 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; que 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, que solucionen los problemas sociales.

Dando cumplimiento a la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867, en el Perú, con el afán de descentralizar el gobierno, implementó el funcionamiento de gobiernos regionales en cada departamento, los mismos que gozan de 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, y además, etiquetada como parte de la cultura y que su presencia es inevitable en las instituciones (pág. 36).

El Gobierno Regional de Amazonas (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 jefes, que tardan mucho en atender las demandas de las poblaciones, entre otras; realidad que nos ha motivado formularnos el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y gestión en el Gobierno Regional de Amazonas?

Los objetivos planteados 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 en la organización, 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 de la provincia de Tungurahua”. Su objetivo principal fue, determinar el estilo de liderazgo de administradores empresariales de Tungurahua, Ecuador; y se realizó con 1220 unidades productivas; finalmente concluyen que: las pymes son administradas en su colectividad con un estilo de liderazgo autocrático que limita, indefectiblemente, la participación de colaboradores, en sus afanes decisorios; asimismo, es bueno relieves la ausencia de desarrollo de capacidades o actualización en los administradores, en aspectos relacionados a técnicas noveles de administración, encaminadas a la apertura de confianza en

el staff de colaboradores para aportar la esencia de sus conocimiento en cuestiones de decisiones institucionales. El estudio demuestra también, que aún no han fijado de manera meridiana el conjunto de procesos asociados a tomar decisiones, que son propios de un líder para tomar decisiones institucionales ante los retos presentes.

Luna (2021) en su estudio encaminado a ver la relación entre gestión administrativa y liderazgo en la municipalidad de Chiclayo, estudio correlacional, desarrollado con 80 participantes, y de acuerdo a los resultados, el 33% tiene un nivel bajo de liderazgo y el 45% alcanza el 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 una estrecha relación entre gestión administrativa y liderazgo; dicho de otro modo, cuanto mayor sea la gestión administrativa, mayor será el 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 el transaccional; y, el liderazgo correctivo, se impone de manera leve.

Santamaría (2018), investigó el tema titulado: “Liderazgo desde la perspectiva de trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Rosa”. Su objetivo principal fue determinar los niveles de percepción de liderazgo del alcalde; el diseño de investigación es no experimental descriptivo; como instrumento utilizó el cuestionario; finalmente sus conclusiones fueron: el 1,2% indica que presenta un nivel adecuado de liderazgo, el 33,7% indica que el nivel es inadecuado y el 55% presenta un nivel poco adecuado. Otro hallazgo, es que, en las dimensiones de carisma, consideración individual, estimulación intelectual, tolerancia y en la de inspiración; más del 50% se ubican en el nivel poco adecuado en el liderazgo.

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; además, agrega que es la habilidad presente en un individuo, para generalizar ante los trabajadores a la concreción de tareas que, indiscutiblemente se deben ejecutar de manera entusiasta”.

En cuanto a las dimensiones del liderazgo, iniciamos con el **carisma**, permite, de todas maneras, que la percepción concebida en colaboradores los describa “como carismáticos, asimismo, como poseedores de un alto grado de moralidad, también de confianza e integridad; 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, claro está que, los colaboradores al encontrar una motivación asociada a su realización, los sirve como un acicate para demostrar una mejoría en el cumplimiento de sus responsabilidades, en esa perspectiva, el alago 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, en un beneficio institucional, entonces, de todas maneras, no sólo te debo tolerar, sino adicionalmente debe estar presente el reconocimiento de sus pares. “La disposición para concretar debate alturado y principista, y bien fundamentado, llevará a conclusiones importantes y beneficiosas. Además, permite de todas maneras, al adecuado comportamiento, donde se apela a un arsenal de valores que beneficiarán al equipo de colaboradores”.

Por otro lado tenemos la gestión administrativa, que está relacionada al conjunto de acciones que toma el administrador o gerente con la finalidad de maximizar la eficacia y eficiencia; teniendo en cuenta los elementos o componentes de la administración. Para Reyes (2012), todo proceso educativo se refiere a la interpretación vivencial del grupo, donde se debe tener presente cada acto, así como también, cada parte; tienen que estar imbricados de manera absoluta con los demás, y debe asegurarse la interacción.

En lo que respecta a las dimensiones de la gestión administrativa, para Chiavenato (2010) son: la planeación, indudablemente, constituye la primera y principal etapa del proceso administrativo; “en ella se definen los escenarios futuros y rumbo hacia donde 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 el arsenal de actividades específicas indispensables para la concreción de objeti-

vos planteados; también, favorecerán 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 gran esmero institucional, por cuanto el directivo debe influir en el colegiado de colaboradores, para que sea posible de todas maneras el cumplimiento de objetivos; por lo que, el gerente tiene que demostrar que goza de esa capacidad de liderazgo y finalmente, el control, se asocia al aseguramiento del control de los resultados de lo que ha sido planeado, organizado y dirigido, de tal manera que se ciñan a los objetivos previamente establecidos.

Las hipótesis de investigación consideradas, son las siguientes:

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 gobierno regional de Amazonas.

Ho: No 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 gobierno regional de Amazonas.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El estudio es de tipo básico también llamado fundamental dado que busca el conocimiento en la misma realidad socio natural, corresponde al nivel descriptivo, con diseño correlacional, cuyo propósito es establecer la relación existente entre variables (Sánchez y Reyes, 2015).

### 2.2. Población y muestra

#### a. Población

La población estuvo conformada por 121 colaboradores que laboran en el GOREA, en las cuatro gerencias del gobierno regional de Amazonas.

#### b. Muestra y muestreo

La muestra entendida como una parte representativa de la población o universo (Tamayo, 2009), estuvo conformada por 60 trabajadores que representan al 50% de la población, tal como se indica en el cuadro, y que fue seleccionado mediante el método de aleatorización.

Nº	Descripción de gerencias	Población	Muestra
1	Desarrollo económico	30	15
2	Desarrollo social	30	15
3	Planeamiento presupuesto y acondicionamiento territorial	30	15
4	Infraestructura	31	15
Total	04 gerencias	121	60

El muestreo fue establecido utilizando el método no probabilístico o por conveniencia, en función al criterio de la investigadora (Tamayo, 2009).

Las variables de estudio son:

- Variable X: Liderazgo
- Variable Y: Gestión

La operacionalización de las variables se considera en el anexo 1.

### **2.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **a. Método**

En la presente investigación se utilizará el método siguiente:

Método hipotético deductivo; dado que en un primer momento se ha observado la realidad problemática y se ha formulado la hipótesis; en seguida se ha hecho la deducción de las consecuencias; concretando la prueba de hipótesis (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011).

#### **b. Técnicas**

En el presente estudio de investigación, para la recolección de datos, se utilizará como técnica la encuesta (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

#### **c. Instrumento**

Para medir el liderazgo, se utilizará un cuestionario adaptado en base al propuesto por Vega y Zavala (2004), a partir de cuestionario multifactorial de Bass y Avolio (2000), que se aplicará a los trabajadores de las gerencias del gobierno regional de Amazonas.

Ficha técnica

Denominación	:	Cuestionario multifactorial de liderazgo
Autor	:	Vega, C. y Zavala, G. (2004)
Objetivo	:	Evaluar la percepción del liderazgo
Administración	:	grupal y/o individual
Tiempo	:	30 minutos de duración
Estructura	:	37 ítems
Escala de medición:		escala politómica: Siempre (3), A veces (2), Nunca (1).

### Descripción

Los ítems abarcan todas las dimensiones consideradas, tales como: carisma, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración y tolerancia; expresan claridad por cuanto están redactados con un lenguaje apropiado y específico; también tiene consistencia y coherencia para hacer factible su procesamiento; de tal manera que respondan a los objetivos propuestos.

Para medir la gestión de los gerentes que laboran en el gobierno regional, se utilizó un instrumento denominado cuestionario sobre gestión administrativa propuesto por Salas (2016), adaptado por la investigadora con el propósito de medir la gestión de los gerentes del gobierno regional Amazonas; conformado por 16 ítems, con escala tipo Likert y con valores codificados de la siguiente manera: De acuerdo (3 puntos), indeciso (2 puntos) y en desacuerdo (1 punto); que incluyen a las cuatro dimensiones de la gestión.

### Ficha técnica

Denominación	:	Cuestionario sobre gestión administrativa
Autor	:	Salas, A. (2016)
Objetivo	:	Medir el nivel de gestión administrativa
Administración	:	Grupal y/o individual
Tiempo	:	15 minutos
Estructura	:	16 ítems
Escala de medición:		Escala politómica: Siempre (3), A veces (2), Nunca (1).

### Descripción

El instrumento es de escala tipo Likert, fue elaborado en función a la operacionalización de la variable, que considera las siguientes dimensiones: planeación (4 ítems), organización (4 ítems), dirección (4 ítems), y control (4 ítems); los reactivos o ítems fueron redactados con un lenguaje sencillo

de modo que sean fáciles de comprender, para que los resultados tengan mayor validez y confiabilidad.

Para procesar los hallazgos, se usó la tabla de equivalencias siguientes:

Variable liderazgo		Variable gestión	
Niveles	Rangos	Niveles	Rangos
Bajo	1 – 37	Deficiente	1 – 16
Medio	38 – 74	Regular	17 – 32
Alto	75 – 111	Buena	33 – 48

### III. 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%

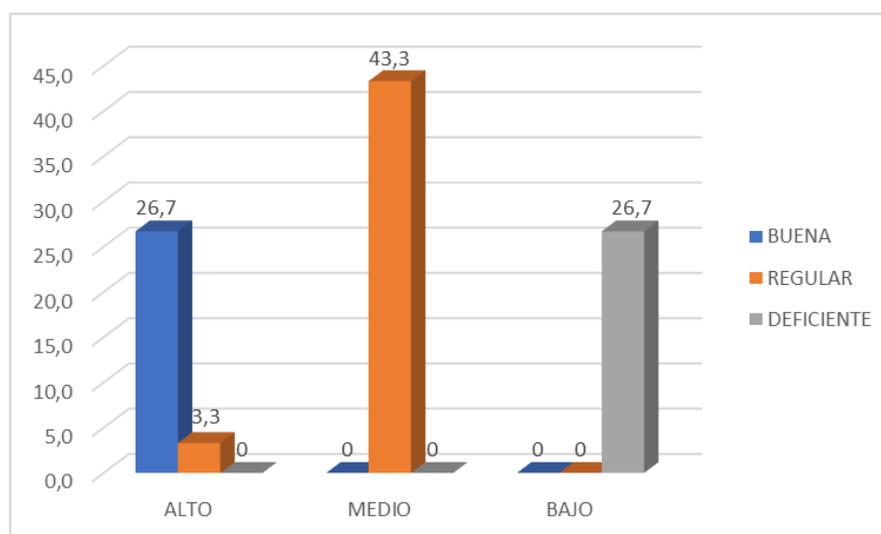


Figura 1. *Liderazgo y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas*

De acuerdo a los resultados de los trabajadores, el 30,0% de los gerentes tienen liderazgo alto, el 43,3% medio y el 26,7%, bajo nivel de liderazgo. El 26,7% tiene un nivel de gestión bueno, el 46,7% regular y el 26,7% deficiente. Relacionando las variables, el 26,7% tienen nivel de liderazgo alto y buena gestión, el 43,3% tienen nivel medio de liderazgo y realiza regular de gestión, el 26% tienen nivel bajo de liderazgo y deficiente de gestión.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a  $X^2_c = 109.524$  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  $H_0$ , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo y la gestión administrativa si tienen relación estadísticamente significativa.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	109,524 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	114,714	4	,000
N de casos válidos	60		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,27.

Tabla 2. *Liderazgo en la dimensión carisma y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas*

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%

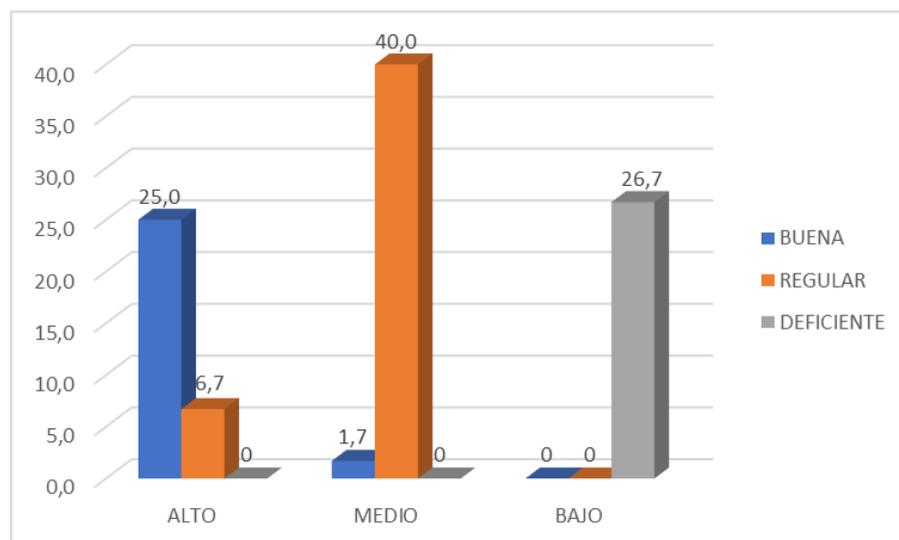


Figura 2. *Liderazgo en la dimensión carisma y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas*

Observando los resultados, el liderazgo en la dimensión de carisma, muestra que el 31,7% tiene un liderazgo alto, el 41,7%, medio, y el 26,7%, bajo; el 26,7% cumple una buena gestión, el 46,7 una regular gestión, y el 26,7% cumple una deficiente gestión. Relacionando el liderazgo en la dimensión carisma, con la gestión, el 25,0% tienen nivel alto de carisma y buena gestión, el 40,0% tienen nivel medio de carisma y cumple una regular de gestión, el 26,7% tienen nivel bajo de carisma y deficiente de gestión.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es 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  $H_0$ , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de carisma, y la gestión administrativa si tienen relación estadísticamente significativa.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	95,734 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	99,318	4	,000
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,27.

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%

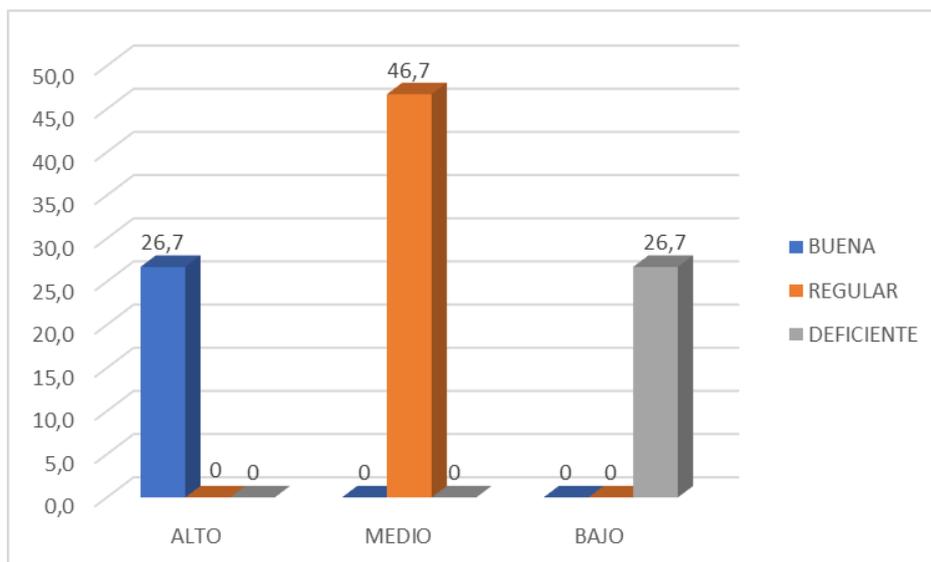


Figura 3. Liderazgo en la dimensión consideración individual y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas

El liderazgo en la dimensión de consideración individual, arroja los resultados siguientes: el 26,7% tiene un liderazgo alto y también bajo, en la consideración individual, el 46,7%, medio; el 26,7% cumple una buena gestión y el mismo porcentaje, también cumple una deficiente gestión, y el 46,7 cumple una regular gestión. Relacionando el liderazgo en la dimensión consideración individual, con la gestión, el 26,7% tienen nivel alto de consideración individual y buena gestión, el 46,7% tienen nivel medio de y cumple una regular de gestión, el 26,7% tienen nivel bajo de consideración individual y deficiente de nivel de gestión.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a  $X^2_c = 120.000$  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  $H_0$ , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de consideración, y la gestión administrativa si tienen relación estadísticamente significativa.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	120,000 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	127,272	4	,000
N de casos válidos	60		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,27.

Tabla 4. Liderazgo en la dimensión estimulación intelectual y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas

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%

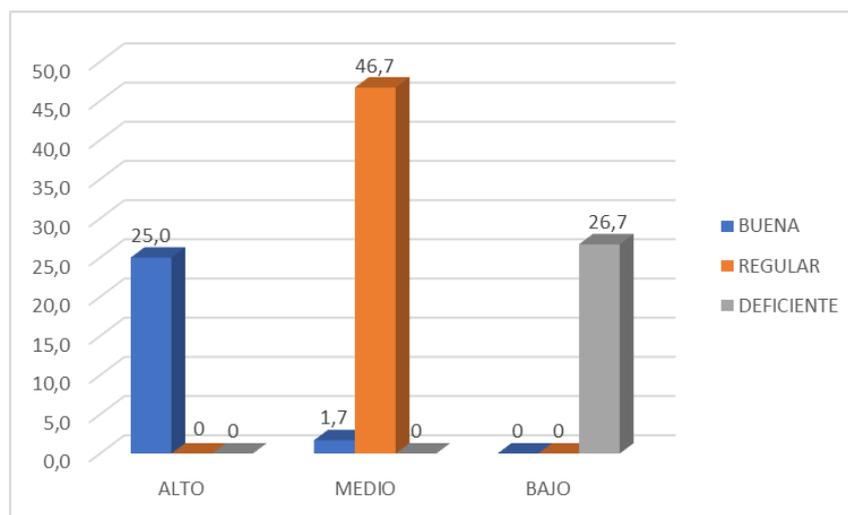


Figura 4. Liderazgo en la dimensión estimulación intelectual y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas

El liderazgo en la dimensión de estimulación intelectual se aprecia que el 25,0% está en el nivel alto, el 48,3% se encuentra en el nivel medio, y el 26,7% en el nivel bajo; haciendo la correlación de variables, se evidencia que el 25,0% tiene un nivel alto de liderazgo en estimulación intelectual y demuestra una gestión buena; el 46,7% tiene un nivel medio y gestión regular; y el 26% tiene una liderazgo bajo en estimulación intelectual y gestión deficiente.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a  $X^2_c = 114.310$  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  $H_0$ , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de estimulación intelectual, y la gestión administrativa si tienen relación estadísticamente significativa.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	114,310 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	118,573	4	,000
N de casos válidos	60		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,00.

Tabla 5. Liderazgo en la dimensión de inspiración y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas

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%

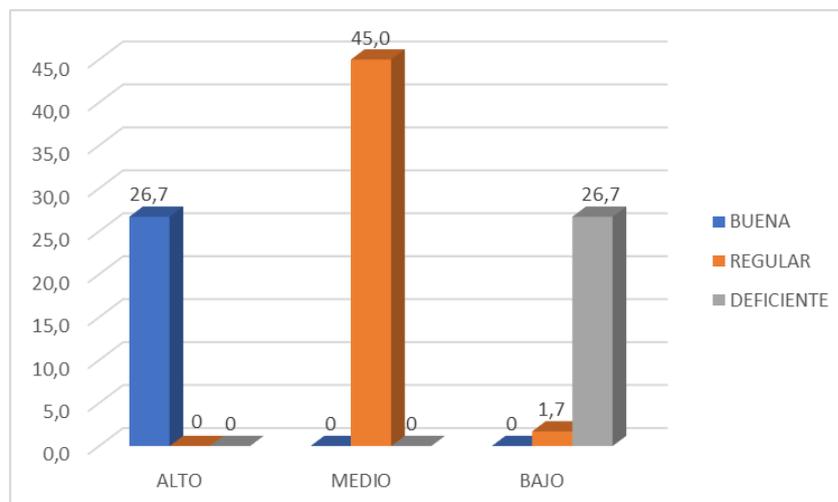


Figura 5. Liderazgo en la dimensión de inspiración y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas

De acuerdo a los resultados, el liderazgo en la dimensión de inspiración se observa que el 26% tiene un liderazgo alto, el 45,0% un liderazgo medio y el 28,3% muestra un liderazgo bajo; y en cuanto a la gestión, los resultados son similares a la dimensión anterior (26,7% gestión buena y también deficiente y el 46,7%, gestión regular). Haciendo la correlación de variables, el resultado más significativo es, el 45,0% tiene un liderazgo medio en la dimensión de inspiración, y un nivel de gestión regular.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a  $X^2_c = 114.545$  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  $H_0$ , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de inspiración, y la gestión administrativa si tienen relación estadísticamente significativa.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	114,454 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	119,666	4	,000
N de casos válidos	60		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,27.

Tabla 6. *Liderazgo en la dimensión de tolerancia y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas*

<b>Dimensión: tolerancia</b>		<b>Gestión administrativa</b>			<b>Total</b>
		<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Deficiente</b>	
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%

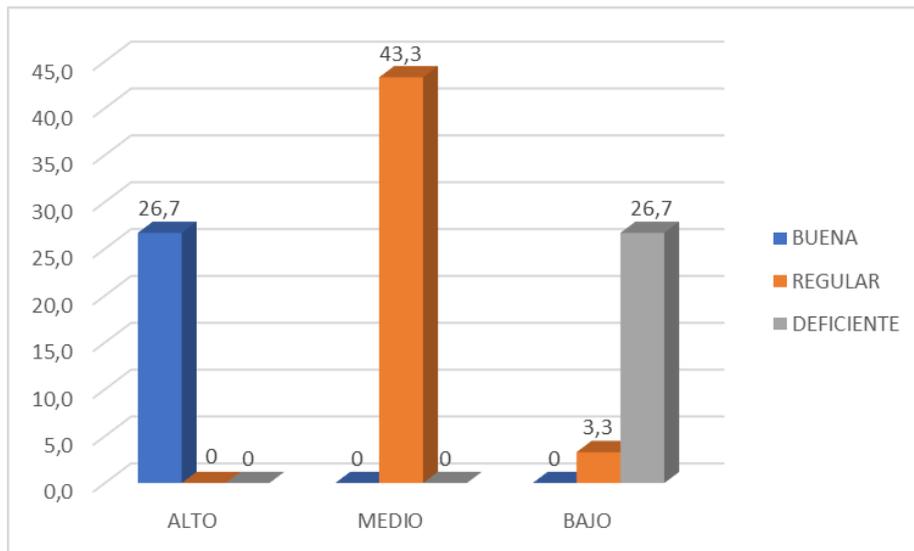


Figura 6. Liderazgo en la dimensión de tolerancia y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Amazonas

De acuerdo a los resultados, el liderazgo en la dimensión tolerancia, se evidencia que el 26,7% tiene un liderazgo alto, el 43,3% tiene un liderazgo medio y el 30,0% muestra un liderazgo bajo; haciendo la correlación de las variables de estudio, se tiene que el hallazgo más relevante es: el 43,3% demuestra tener un nivel de liderazgo medio en la dimensión de tolerancia, y un nivel de gestión regular.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a  $X^2_c = 109.524$  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  $H_0$ , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de tolerancia, y la gestión administrativa si tienen relación estadísticamente significativa.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	109,524 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	114,714	4	,000
N de casos válidos	60		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,27.

#### IV. DISCUSIÓN

La investigación direccionada a estudiar el liderazgo y su relación con la gestión administrativa, en el Gobierno Regional de Amazonas, 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 *bueno* 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 los retos presentes; 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.

## V. 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 (Tabla y figura 1).
- Respondiendo al primer objetivo específico, como se aprecia en la tabla y figura 2, donde se relaciona la variable liderazgo en su dimensión de *carisma*, con la gestión administrativa al hacer el cálculo de la prueba Chi-cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a  $X^2_c = 95.734$  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  $H_0$ , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de carisma, y la gestión administrativa si tienen relación estadísticamente significativa.
- Dando respuesta al segundo objetivo específico, como se aprecia en la tabla y figura 3, donde se relaciona la variable liderazgo en la dimensión *consideración individual*, con el nivel de gestión; al hacer el cálculo de la prueba Chi-cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a  $X^2_c = 120.000$  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  $H_0$ , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de consideración individual, y la gestión administrativa si tienen relación estadísticamente significativa.
- En cuando al tercer objetivo específico, referido a relacionar el liderazgo en su dimensión *estimulación intelectual*, con el nivel de gestión administrativa; al hacer el cálculo de la prueba Chi-cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a  $X^2_c = 114.310$  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  $H_0$ , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de estimulación intelectual, y la gestión administrativa si tienen relación estadísticamente significativa (Tabla y figura 4).

- En relación al tercer objetivo específico, como se aprecia en la tabla y figura 5, donde se relaciona la variable liderazgo en la dimensión de *inspiración*, con el nivel de gestión; al hacer el cálculo de la prueba Chi-cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a  $X^2_c = 114.545$  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  $H_0$ , concluyéndose 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, donde se relaciona el liderazgo en su dimensión de *tolerancia*, con la gestión; al hacer el cálculo de la prueba Chi-cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a  $X^2_c = 109.524$  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  $H_0$ , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo en su dimensión de tolerancia, y la gestión administrativa si tienen relación estadísticamente significativa (Tabla y figura 6).

## **VI. RECOMENDACIONES**

Después de haber realizado el estudio, dejamos las siguientes recomendaciones:

- Al Gobierno Regional de Amazonas, desarrollar talleres o eventos de liderazgo para desarrollar capacidades y habilidades sociales, con el fin de mejorar el servicio y desempeño de sus colaboradores.
- A la comunidad científica, sugerirle que tomen como referencia el presente estudio, a fin de realizar otras investigaciones aplicativas con la finalidad de contribuir de modo mancomunado al abordaje integral de un aspecto fundamental en las organizaciones, nos referimos al liderazgo.

## VII. 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. Universidad de Costa Rica.
- 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.  
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8029/Editorial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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  
[http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/3678/253T20191001\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/3678/253T20191001_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 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-perdido-mas-de-s-200-millones-por-la-corrupcion-durante-el-2020-reporto-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](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 Gonzáles.

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/RICCVIA/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\\_VMVEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60457/Luna_VMVEJ-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/1499767039892xjbm50f79167uobb227ggy14i.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\\_OJA.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19378/Santamar%C3%ADa_OJA.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.

## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	D. conceptual	D. operacional	Dimensiones	Ítems	Niveles y rangos	Instrumento
Variable X  Liderazgo	Para Alvarado, Prieto y Betancourt (2009), “liderazgo está asociado al proceso que consiste en influir en el grupo de trabajadores para la consecución de metas institucionales que de todas maneras van a tributar hacia determinados fines”.	Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas propias de un individuo, que le permitirán influir en un staff de colaboradores y que considera aspectos, entre otros, como el carisma, estimulación intelectual, inspiración y tolerancia.	Carisma	1 – 7	Bajo 1 - 37  Medio 38 – 74  Alto 75 - 111	Cuestionario para medir el liderazgo
			Consideración individual	8 – 16		
			Estimulación intelectual	17 – 28		
			Inspiración	29 – 34		
			Tolerancia	35 - 37		

Variable	D. conceptual	D. operacional	Dimensiones	Ítems	Niveles y rangos	Instrumento
Variable Y  Gestión administrativa	Conjunto de tareas o responsabilidades que toman los administradores o gerentes, con la finalidad de cumplir acciones de planificación, organización, dirección y control” (Gutiérrez, 2011, p. 223)	Se refiere a la forma de dirigir a la institución u organización, considerando los aspectos fundamentales de la administración que son: planeación, organización, ejecución y control.	Planeación	1 – 4	Deficiente 1 - 16  Regular 17 – 32  Bueno 33 - 48	Cuestionario para medir la gestión
			Organización	5 – 8		
			Ejecución	9 – 12		
			Control	13 – 16		

**Anexo 2.** Solicitud de autorización para trabajo de campo

**“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL”**

**SOLICITUD:** Solicita Autorización para aplicación de proyecto de tesis.

**SEÑOR:**  
**Blgo. GUSTAVO ZAVALA SEGOVIA**  
Gerente Regional de Desarrollo Social



Que, en mi condición de trabajadora del Gobierno Regional de Amazonas, solicito a su despacho me conceda la autorización para la aplicación en la sede central del Gobierno Regional Amazonas del instrumento de medición de mi Proyecto de tesis de la Escuela de Pos Grado de la UNTRM, denominado “LIDERAZGO Y GESTIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS, 2021”.

POR LO EXPUESTO

Ruego a usted conceda mi petición por ser de justicia.

Chachapoyas, 7 de marzo de 2022

.....  
Ivis del Rocio Gosgot Vallejos  
70114282

Anexo 3. Autorización para trabajo de campo



**GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS**

**Gerencia Regional de Desarrollo Social.**

**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Chachapoyas, 10 de marzo de 2022.

CARTA N° 27 - 2022- G.R. AMAZONAS/GRDS

Lic. IVIS DEL ROCIO GOSGOT VALLEJOS  
Tesisista

CIUDAD.

Asunto : **SOBRE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE PROYECTO DE TESIS.**

De mi mayor consideración:

Me complace dirigirme a Ud, para expresarle mi cordial saludo, al mismo tiempo hacer de su conocimiento que, de acuerdo a la solicitud presentada por su persona el Gobierno Regional Amazonas por medio de esta Gerencia AUTORIZÁ a su persona la aplicación de su instrumento de proyecto de tesis denominado “ LIDERAZGO Y GESTIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS,2021”

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima

Atentamente,



Gobierno Regional Amazonas  
Gerencia Regional de Desarrollo Social  
  
Bigo. JAVIER GUSTAVO ZAVALA SEGOVIA  
Gerente

## Anexo 4. Instrumentos aplicados

### Cuestionario para medir el liderazgo

#### Instrucciones para el llenado del cuestionario

8

Estimado colaborador lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles respuestas considerando las siguientes equivalencias:

Siempre (S)	A veces (Av)	Nunca (N)
3	2	1

Variable: Liderazgo

Nº	Indicadores	Escala		
		S	Av	N
Dimensión: Carisma		0	<del>1</del>	0
1	Promueve el entusiasmo para el cumplimiento de las tareas		X	
2	Suele ser una persona cercana al colaborador.		X	
3	Hace sentir orgulloso al trabajador con él		X	
4	Su comportamiento es honesto		X	
5	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la organización		X	
6	Logra la confianza a través de su credibilidad		X	
7	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso		X	
Dimensión: Consideración individual		0	6	6
8	Brinda atención personalizada			X
9	Concede atención personal en situaciones problemáticas			X
10	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales			X
11	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas			X
12	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan		X	
13	Ayuda mucho a los colaboradores recién llegados			X
14	Está dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo			X
15	Apoya a las acciones e ideas de los demás		X	
16	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los colaboradores y usuarios.		X	
Dimensión: Estimulación intelectual		0	<del>2</del>	0
17	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas		X	
18	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma dife-		X	

Nº	Indicadores	Escala		
		S	Av	N
	rente.			
19	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas.		X	
20	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo.		X	
21	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.		X	
22	Estimula al colaborador a desarrollar ideas innovadoras.		X	
23	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas.		X	
24	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.		X	
25	Anima a ser crítico		X	
26	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer		X	
27	Anima a proponer ideas y a ser creativo.		X	
28	Estimula a los colaboradores a desarrollar ideas innovadoras.		X	
Dimensión: Inspiración		0	10	1
29	Prioriza los valores de la organización.		X	
30	Prioriza los objetivos de la organización		X	
31	Prioriza los procesos relevantes de la organización.		X	
32	Tiene claro las prioridades de la gerencia		X	
33	Demuestra sentido de identidad con la institución regional		X	
34	Cuenta con la confianza de colaboradores para promover la concreción de objetivos en la institución.			X
Dimensión: Tolerancia		0	6	0
35	Trata de clarificar puntos de vista entre los trabajadores.		X	
36	Trata de atenuar conflictos entre los trabajadores		X	
37	Busca indicar los fallos en la organización con los trabajadores.		X	
		0	62	7

Avolio y Bass (2001)

## Cuestionario para medir el liderazgo

### Instrucciones para el llenado del cuestionario

60

Estimado colaborador lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles respuestas considerando las siguientes equivalencias:

Siempre (S)	A veces (Av)	Nunca (N)
3	2	1

Variable: Liderazgo

Nº	Indicadores	Escala		
		S	Av	N
Dimensión: Carisma		9	8	1
1	Promueve el entusiasmo para el cumplimiento de las tareas	X		
2	Suele ser una persona cercana al colaborador.			X
3	Hace sentir orgulloso al trabajador con él	X		
4	Su comportamiento es honesto	X		
5	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la organización		X	
6	Logra la confianza a través de su credibilidad		X	
7	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso		X	
Dimensión: Consideración individual		3	10	3
8	Brinda atención personalizada		X	
9	Concede atención personal en situaciones problemáticas		X	
10	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales		X	
11	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas		X	
12	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan		X	
13	Ayuda mucho a los colaboradores recién llegados			X
14	Está dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	X		
15	Apoya a las acciones e ideas de los demás			X
16	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los colaboradores y usuarios.	X		X
Dimensión: Estimulación intelectual		3	24	1
17	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas		X	
18	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma dife-		X	

N°	Indicadores	Escala		
		S	Av	N
	rente.		>	
19	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas.		>	
20	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo.		>	X
21	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.		>	
22	Estimula al colaborador a desarrollar ideas innovadoras.		>	
23	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas.		X	
24	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.		X	
25	Anima a ser crítico		X	
26	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer		>	
27	Anima a proponer ideas y a ser creativo.		X	
28	Estimula a los colaboradores a desarrollar ideas innovadoras.		X	
Dimensión: Inspiración		12	—	5
29	Prioriza los valores de la organización.			X
30	Prioriza los objetivos de la organización			X
31	Prioriza los procesos relevantes de la organización.			X
32	Tiene claro las prioridades de la gerencia	X		
33	Demuestra sentido de identidad con la institución regional	X		X
34	Cuenta con la confianza de colaboradores para promover la concreción de objetivos en la institución.	X		
Dimensión: Tolerancia				
35	Trata de clarificar puntos de vista entre los trabajadores.	X		
36	Trata de atenuar conflictos entre los trabajadores	X		X
37	Busca indicar los fallos en la organización con los trabajadores.	X		

Avolio y Bass (2001)

27 42 10



**Cuestionario**  
**(Gestión administrativa)**

**Instrucciones**

Respetado/a colaborador/a, el presente instrumento es anónimo; lee detenidamente <sup>2</sup> las preguntas o ítems y marca con un aspa (X) la respuesta. **Te pedimos mucha objetividad, recuerda que no hay respuesta correcta o incorrectas.**

Variable:

Gestión administrativa

De acuerdo (DA) = 3

Indeciso (I) = 2

En desacuerdo (ED) = 1

Ítems/preguntas		3	2	1
Dimensión 1: Planeación		DA <sup>0</sup>	14	ED <sup>2</sup>
1	Considera usted que el gerente planifica adecuadamente el desarrollo de sus atribuciones			x
2	Cree usted que las metas de la Gerencia se cumplen íntegramente		x	
3	Considera usted que la metodología de trabajo de la gerencia para los procedimientos administrativos se planifica de acuerdo a Ley		x	
4	Cree usted que la ubicación de los colaboradores de la gerencia los coberturan en base a cuadros de méritos			x
Dimensión 2: Organización		0	0	4
5	Considera usted que el gerente organiza adecuadamente la administración de su gerencia			x
6	Considera usted que el gerente organiza su trabajo en base a una hoja de ruta			x
7	Considera usted que el gerente coordina con su equipo de trabajo para el cumplimiento de sus funciones			x
8	Considera usted que el gerente tiene un plan de acción para la mejora del servicio que brinda			x
Dimensión 3: Ejecución		0	2	3
9	Creer que el gerente lidera la ejecución del trabajo administrativo con su equipo de colaboradores		x	
10	Creer que el gerente prioriza el trabajo colaborativo en su gerencia			x
11	Consideras que en la gerencia se utilizan todos los documentos e instrumentos de gestión en la ejecución de su trabajo.			x
12	Considera usted que el gerente cumple sus funciones en base a objetivos			x



Ítems/preguntas		3	2	1
Dimensión 4: Control		0	0	4
13	Las actividades de control se enfocan en los procesos propios de la gerencia			x
14	Considera usted que la supervisión que realiza el gerente contribuye a mejorar la prestación de los servicios			x
15	Considera usted que el gerente prioriza las acciones de supervisión en su equipo de trabajo			x
16	Considera usted que el gerente es un líder en su gerencia			x

Fuente: Adaptado de Salas (2016)

**Cuestionario**  
**(Gestión administrativa)**

23

**Instrucciones**

Respetado/a colaborador/a, el presente instrumento es anónimo; lee detenidamente las preguntas o ítems y marca con un aspa (X) la respuesta. **Te pedimos mucha objetividad, recuerda que no hay respuesta correcta o incorrectas.**

Variable:

Gestión administrativa

De acuerdo (DA) = 3

Indeciso (I) = 2

En desacuerdo (ED) = 1

Ítems/preguntas		3	2	1
Dimensión 1: Planeación		DA	I	ED
1	Considera usted que el gerente planifica adecuadamente el desarrollo de sus atribuciones		X	
2	Cree usted que las metas de la Gerencia se cumplen íntegramente		X	
3	Considera usted que la metodología de trabajo de la gerencia para los procedimientos administrativos se planifica de acuerdo a Ley	X		
4	Cree usted que la ubicación de los colaboradores de la gerencia los coberturan en base a cuadros de méritos		X	
Dimensión 2: Organización				
5	Considera usted que el gerente organiza adecuadamente la administración de su gerencia		X	
6	Considera usted que el gerente organiza su trabajo en base a una hoja de ruta			X
7	Considera usted que el gerente coordina con su equipo de trabajo para el cumplimiento de sus funciones		X	
8	Considera usted que el gerente tiene un plan de acción para la mejora del servicio que brinda		X	
Dimensión 3: Ejecución				
9	Creer que el gerente lidera la ejecución del trabajo administrativo con su equipo de colaboradores		X	
10	Creer que el gerente prioriza el trabajo colaborativo en su gerencia		X	
11	Consideras que en la gerencia se utilizan todos los documentos e instrumentos de gestión en la ejecución de su trabajo.		X	
12	Considera usted que el gerente cumple sus funciones en base a objetivos		X	

Ítems/preguntas		3	2	1
Dimensión 4: Control		6	4	0
13	Las actividades de control se enfocan en los procesos propios de la gerencia	2		
14	Considera usted que la supervisión que realiza el gerente contribuye a mejorar la prestación de los servicios	2		
15	Considera usted que el gerente prioriza las acciones de supervisión en su equipo de trabajo		2	
16	Considera usted que el gerente es un líder en su gerencia		2	

Palacios (2017)

## Anexo 5. Evidencias iconográficas

### 1. Frontis del Gobierno Regional de Amazonas



### 2. Colaboradora de la Oficina de Planeamiento respondiendo el cuestionario



3. Tesista dando las indicaciones para responder el cuestionario



4. Colaboradora de la Oficina de Desarrollo Social llenando el cuestionario



5. Colaboradora de infraestructura respondiendo el cuestionario



6. Tesista monitoreando el desarrollo del cuestionario

