

ESTILOS DE LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, 2017

STYLES OF LEADERSHIP AND ADMINISTRATIVE MANAGEMENT OF THE REGIONAL GOVERNMENT OF UCAYALI, 2017

Recibido: 19/10/2017

Revisado: 20/11/2017

Aprobado: 14/12/2017

Dr. César Augusto Huamán Fernández ¹

RESUMEN:

En la investigación titulada: "Estilos de liderazgo y gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017" el objetivo general de la investigación fue establecer la relación de liderazgo y la gestión administrativa del gobierno regional de Ucayali. Esta investigación es de tipo básica y el diseño utilizado es la no experimental transeccional correlacional, como describe (López 2010), estos diseños describen entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, Para determinar el tamaño de muestra es decir la entrevista a 118 personas por cada una de las variables, se siguió criterios estadísticos y se utilizó el método probabilístico aplicando la fórmula para poblaciones menores a 100,000. La técnica que se utilizó fue la encuesta, y como instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario con 20 ítems cada uno con 05 opciones de respuesta, aplicado a los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos, y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach teniendo como resultado 0.80, muy alta confiabilidad para la variable estilos de liderazgo y 0.82 para la variable Gestión Administrativa, también considerada de alta confiabilidad.

PALABRAS CLAVE: Estilos, Liderazgo, Gestión, Administrativa.

ABSTRAC:

In the research entitled: "styles of leadership and administrative management of the regional government of ucayali, 2017" the general objective of the research was to establish the relationship of leadership and administrative management of the regional government of Ucayali. This research is of basic type and the design used is the non-experimental correlational transeccional, as described (López 2010), these designs describe between two or more categories, concepts or variables at a given time, To determine the sample size is to say the interview with 118 people for each of the variables, statistical criteria were

followed and the probabilistic method was used, applying the formula for populations under 100,000. The technique that was used was the survey, and as instruments of data collection was the questionnaire with 20 items each with 5 response options, applied to the workers of the Regional Government of Ucayali. For the validity of the instruments, expert judgment was used, and for the reliability of the instrument the Cronbach's alpha was used, resulting in 0.80, very high reliability for the variables of leadership styles and 0.82 for the variable Administrative Management, also considered as high reliability.

KEY WORDS: Styles, Leadership, Administrative Management

INTRODUCCIÓN

El liderazgo en la actualidad constituye uno de los activos tangibles más importantes de las organizaciones, porque de la capacidad de dirección del líder depende que las organizaciones cumplan sus propósitos, pareciera que es limitada la existencia de líderes en la gestión pública de nuestro país, porque se observa deficiencias en las gestiones actuales, hay muchos problemas que se han acrecentado como la inseguridad ciudadana, bajo nivel de enseñanza, corrupción en todos los niveles, calidad de atención en salud, acceso a agua potable y desagüe, entre otros, responsabilidad que recae en nuestras autoridades del Gobierno Regional de Ucayali, sin embargo muestran una gestión administrativa fría, débil, el liderazgo se ha debilitado, nuestra región sigue registrando una serie de problemas urgentes que necesitan decisiones políticas sólidas para solucionarlos.

Sin embargo en Latinoamérica, de acuerdo a Alberto Suarez y Gustavo Velásquez, citados por (Herrera, 2016), en la región pensamos de una manera distinta que en Canadá y Estados Unidos; en los países de Latinoamérica, el liderazgo se vende como una visión autoritaria, caudillista, lo que ha ocasionado desde la óptica social que siempre se esté pidiendo que alguien nos venga a solucionar nuestros problemas, que un líder, más bien un caudillo, nos venga a salvar; este modelo que nace desde la

¹Docente de la Universidad Nacional de Ucayali, cehufe.abogados@gmail.com



conquista, es el modelo autoritario que se ha perpetuado en la cultura política, económica y social. En la región encontramos que el liderazgo está directamente relacionado con una autoridad forzada y ese se ha convertido en el camino fácil tanto para líderes como para la misma sociedad, el camino del autoritarismo es fácil para las sociedades, ellas veneran al que más pega de gritos y los líderes se esfuerzan muy poco y no se preocupan por educarse.

"En la gestión pública impera el liderazgo autocrático, vertical, en el que el funcionario está empoderado no por su talento o liderazgo, sino por una resolución, como si el papel lo dotara de poderes especiales.

Por otra parte, también las inversiones públicas requieren de mucha atención para evitar derivaciones negativas. Históricamente, los gobiernos han tenido serias dificultades para ejecutar las obras y, sobre todo, para ejecutarlas bien. La corrupción y las serias limitaciones de la capacidad de la gestión pública suelen ser las causas de los trastornos, pero se trata de limitaciones que toman tiempo ser erradicadas. Muchos proyectos financiados por organismos multilaterales no han tenido el éxito esperado, aun con las mejores plataformas de diseño, licitación, ejecución y fiscalización de obras. En varios casos hubo atrasos y las obras concluidas se han deteriorado más rápido de lo previsto.

Sin embargo, en el Perú, según (Alarco, 2016), hay serios problemas con relación a las diferentes etapas del proceso de inversión pública. No sólo se trata de su reducido nivel en circunstancias en que las brechas de infraestructura, de servicios públicos y sociales permanecen altas. También es inconcebible que esta se reduzca cuando más se necesita. En 1982 fue equivalente a 10% del PBI y entre 2013 y 2015 sólo fue de 5.8%, 5.6% y 5% del PBI respectivamente. Se requiere aumentarla y mejorar su calidad. El sistema hace agua por muchas partes: formulación, evaluación ex ante, ejecución y evaluación ex post. La lista de problemas es larga: Carencia de planeamiento estratégico. Falta de rumbo y sin prioridades. Listado infinito de proyectos, no articulados. Abandono de la capacidad de gestión del Estado (30 años). Serios problemas de ejecución de la inversión en los tres niveles de gobierno. Poca transparencia en las diferentes etapas de los proyectos de Empresas extranjeras, hace creer que es aporte voluntario mientras que es obligación de empresas pagar impuestos. No elimina ni minimiza problemas de corrupción. Aunado a ello por (Ipsos Public Affairs, 2016), las tres principales barreras que el Estado enfrenta actualmente en la gestión pública: 44% de excesos de procesos burocráticos y plazos administrativos muy extensos, 42% falta de coordinación intersectorial, 29% de personal ineficiente y personal poco capacitado.

Problemática que alcanza al Gobierno Región Ucayali, según él (Instituto Peruano de Economía, 2017), Ucayali en lo que va del 2017 avanzó dos posiciones y se ubica en el puesto 14. Esto responde a la mejora en los pilares Instituciones y Educación pese al retroceso en el pilar salud. La disminución de la criminalidad y el fuerte aumento de la asistencia escolar en primaria y secundaria fueron los indicadores con mayor mejora. Por el contrario, en el pilar salud cayó dos posiciones por el débil crecimiento en el

acceso al seguro de salud y el incremento de la desnutrición crónica 19.4%. Información que se desdice con la ejecución del presupuesto, porque la capacidad de gestión de las instituciones públicas se mide de acuerdo a la ejecución de sus proyectos, es inconcebible que el 2015 el Gobierno Regional de Ucayali, solo ha ejecutado el 75.8% de S/. 174'451,348, en el 2016 el 67% de S/. 338'007,093 y en lo que va del 2017 muestra un avance de 35.1% de S/. 241'339,886, los datos son extraídos de (Transparencia Económica Perú, 2017), la verdad que es preocupante, toda vez que, en la Región Ucayali, existe grandes brechas por superar, situación que afecta directamente al desarrollo de la población, razones por las cuales se realizó el trabajo de investigación.

MATERIALES Y MÉTODOS

El Tipo de Investigación fue aplicado en su nivel Descriptivo correlacional, el diseño utilizado en la presente investigación, es la no experimental, transeccional correlacional, cabe indicar que en este tipo de Investigación la variable I no fue manipulada por el investigador, porque los hechos ya habían ocurrido; Así mismo, la transversalidad se reflejó en que los datos serán recolectados en un solo momento y en un tiempo único.

El método utilizado en la investigación es la técnica estadística correlacional, La población de estudio alcanzó al 100% de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, que ascienden 14,923, y se utilizó para las dos variables, (tanto para estilos de Siendo para el Nivel de Planeación, un registro de datos que reportan los trabajadores en proporción de 81 encuestados de la muestra determinada, de igual forma los resultados arribados en la presente investigación son para el Nivel de Organización, un registro de datos que reportan los trabajadores en proporción de 86 encuestados de la muestra determinada. también los resultados arribados en la presente investigación son para el Nivel de Dirección. un registro de datos que reportan los trabajadores en proporción de 79 encuestados de la muestra determinada. Finalmente, los resultados arribados en la presente investigación son para el Nivel de Control, un registro de datos que reportan los trabajadores en proporción de 87 encuestados de la muestra determinada.

En conclusión, el nivel alcanzado de la variable gestión administrativa, es: 2.54% bajo, 73.73% medio, 23.73% alto, información proporcionada por los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, en la que se evidencia sus intereses frente a las interrogantes formuladas dadas su vínculo laboral liderazgo y la gestión administrativa). Para determinar el tamaño de muestra, se procedió siguiendo los criterios que ofrece la estadística, para ello se hizo uso del método probabilístico, y se aplicó la fórmula para poblaciones menores a 100,000. a través de cuestionarios de encuestas de 40 ítems. relacionadas, con las variables. Se obtuvo información directa de cada trabajador.

Para la presente investigación se aplicó el programa SPSS versión 24, los datos se han procesado a partir de la codificación de acuerdo a las variables dadas, representándolos posteriormente en tablas numéricas y porcentuales. El criterio de confiabilidad del instrumento se determinó en la presente investigación, por el coeficiente



UPP

Universidad Privada de Pucallpa

Resolución 093-05-CONAFU

Vicerrectorado de Investigación

de Alfa Cronbach, para establecer la relación entre las variables, se ha utilizado la tabla de correlación de Pearson, y para determinar el nivel de significancia se ha utilizado el coeficiente de correlación de Pearson

RESULTADOS

Los resultados arribados en la presente investigación son para el Estilo de liderazgo Autocrático, un registro de datos que reportan los trabajadores en proporción de 95 encuestados de la muestra determinada, así mismo los resultados arribados en la presente investigación son para el Estilo de liderazgo Democrático, un registro de datos que reportan, los trabajadores en proporción de 80 encuestados de la muestra determinada.

DISCUSIÓN

No Existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017, *Resultado parecido obtuvo (Reyes, 2012), quien estudió el liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao, concluyendo: se expresa que no se confirma la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009. Resultado parecido obtuvo (Martínez , 2013), quien estudió el liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco, concluyendo: todos los docentes opinaron que la atención en el docente por parte del director es una característica a desarrollar porque es necesario mejorar el trato personal a fin de armonizar el trabajo diario con una relación comunicativa horizontal. Así mismo la información proporcionada por los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, nos indica que los trabajadores no están de acuerdo con la forma como se planifica, organiza, dirige y controla la Región. Y ello lo manifestaron con las resistencias, por el grado de subordinación laboral y el temor natural al referirse a sus jefes inmediatos, sobre sus desempeño en su s labores cotidianas. También los resultados muestran, que no existe correlación entre el liderazgo autocrático y la gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017, / ($r = 0.134$, $p > 0.05$, lo que nos indica, la existencia de poca participación de los trabajadores en la toma de decisiones, comparten poca información, la opinión es mínima, no hay trabajo en equipo, que hay bastante imposición del trabajo, motivo por el cual no existe una correlación positiva alta y significativa. Resultado parecido obtuvo (Reyes, 2012), quien estudió el liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao, concluyendo: que no se confirma la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009. Del mismo modo los resultados muestran, que existe una correlación entre el liderazgo*

democrático y la gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017, lo que nos indica, que no hay confianza en el trabajo de los colaboradores, no se aportan ideas, no se delega autoridad, hay poca o nula participación de los trabajadores, existe poca capacidad en el desarrollo del trabajo, no indican con buena manera los errores, los que dirigen no muestran un estilo de vida adecuado, y están más preocupados por el poder, consecuencia de ello es la relación negativa baja y no significativa. Finalmente, los resultados muestran, que existe una correlación entre el liderazgo liberal y la gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017, lo que nos indica que la delegación de autoridad a los trabajadores está en sus inicios, de igual manera la participación, la motivación, toma de decisiones, lleven el control de sus acciones, y obtengan la libertad necesaria, sin embargo, no es suficiente para lograr una relación positiva más alta y significativa. Resultado distinto obtuvo (Quesada , 2014), quien investigó el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de Comas, de la unidad de gestión educativa local N°04 , provincia y departamento de Lima, año 2012”, concluyendo: los resultados de la investigación reportan que el liderazgo transaccional se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en las instituciones educativas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de Comas, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04. Esto significa que el comportamiento organizacional que se da mayoritariamente tiene que ver con el liderazgo transaccional que los directivos asumen regularmente en dichas instituciones educativas. De todo lo expuesto precedentemente se advierte que el estilo de liderazgo con relación directa en la gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali , se ve reflejada en la Teoría de los roles de Henry Mintzberg, quien definió una serie de roles gerenciales en función al comportamiento de los líderes así dentro de los roles interpersonales manifiesta que estos interactúan con personas y organizaciones y se relacionan como cabezas visibles en lo interno y externo para crear convenientes redes de apoyo, y un clima organizacional muy favorable para sus gestión, motivando a sus subordinados. De igual forma dentro de los roles informacionales son aquellos que se centran en procesar información y describen los comportamientos de los directivos en su faceta relacionada con la comunicación, haciendo viable y fiable la información que se brinda para su procesamiento en la institución y en su relación con el público externo , no olvidándose que es responsable de recolectar, y procesar toda la información que sea de utilidad para la organización para alcanzar una completa comprensión de la realidad institucional definiendo las amenazas y oportunidades, de igual forma los roles decisoriales, nos ubica a aun líder como centro de la toma de decisiones más aptas para la organización, es decir aquel que puede y emprende el cambio, maneja los conflictos que pueden obstaculizar los objetivos institucionales, controlando la asignación de recursos, y reafirmando su relación con personas y organizaciones, y es precisamente este hecho el que no se advierte en la Gestión Administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, ya que las limitaciones en Instrucción, competencias,



habilidades, marcos experimentales, así como el adecuado uso de las herramientas de la Gestión Pública y la administración, posibilita y permite que sean funcionarios ó terceros los que adoptan las decisiones en el gobierno de la región Ucayali, frenando qué duda cabe, el desarrollo y progreso de los pueblos; así como el bienestar de las personas, siendo evidente ello ante el descontento en alza de cada vez mayor población que vive en la Región Ucayali.

CONCLUSIONES

Existe una correlación positiva muy baja y no significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017, Así mismo el nivel alcanzado de la variable estilos de liderazgo, representa el 80.51%, información obtenida de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2017. El nivel alcanzado de la variable gestión administrativa, es: 73.73%, información proporcionada por los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali. No existe una correlación entre el liderazgo autocrático y la gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017. No existe una correlación entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017. No existe una correlación entre el liderazgo liberal y la gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017.

AGRADECIMIENTOS

De manera especial deseo hacer extensivo mi agradecimiento a los profesores del doctorado en derecho de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco por haber compartido sus conocimientos durante este tiempo de relación profesional académico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarco, G. (2016). Reingeniería del sistema de inversión pública. Recuperado el 06 de Julio de 2017, de <http://blogs.gestion.pe/herejias-economicas/2016/03/reingenieria-del-sistema-de-inversion-publica.html>

Banegas, A. (2013). El liderazgo en instituciones educativas superiores. El caso de UNITEC y su impacto en la práctica educativa, durante 2005-2010 (Tesis de Doctorado, Universidad Europa Madrid, España). Recuperado el 06 de Julio de 2017, de <http://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/1343/Tesis+Alejandra+Banegas+Chavarr%EDa.pdf;jsessionid=77414984A796CD2F8FBA89633E79E371?sequence=1>.

Cambier, E. (2015). Evaluación del cumplimiento del control interno de un departamento de registro de una entidad de estudios superiores basado en técnicas de auditoría interna (Tesis de doctorado, Universidad de Sevilla, España). Recuperado el 07 de Julio de 2017, de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/32856/Tesis%20Enrique%20Cambier%20evaluaci%C3%B3n%20Cumplimiento%20Control%20Interno%20dpto%20Registro.pdf?sequence=1>.

Evans, E. (2015). Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas (Tesis de Doctorado, Universitat De València, España). Recuperado el 07 de Julio de 2017, de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/43891/Tesis%20Elizabeth%20Evans%2012-2-2015.pdf?sequence=1>.

Fernández, S. (2014). Un análisis del fenómeno del liderazgo en la empresa. Recuperado el 07 de Julio de 2017, de https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4133/76940907L_GADE_septiembre2014.pdf?sequence=1.

García, M., & Ibarra, L. (2012). Teoría de las Relaciones Humanas. Recuperado el 07 de Julio de 2017, de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/relaciones_personales.html.

Herrera, M. (2016). El liderazgo en Latinoamérica. Recuperado el 05 de Julio de 2017, de <https://www.forbes.com.mx/el-liderazgo-en-latinoamerica/>.

Lopez, V. (2013). Control como función administrativa. Recuperado el 22 de Enero de 2018, de <http://funcionadministrativacontrol.blogspot.pe/p/concepto-e-importancia.html>.

Martínez, Y. (2013). El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco (Tesis de doctorado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima-Perú). Recuperado el 07 de Julio de 2017, de file:///C:/Users/Pinchi/Downloads/Martinez_Contreras_Ysrael_liderazgo_Surco.pdf.

Pacheco, N. (2016). ¿El cacao se dispersa?.. Recuperado el 05 de Julio de 2017, de <https://impetu.pe/el-cacao-se-dispersa/>.

Reyes, N. (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima Perú). Recuperado el 07 de Julio de 2017, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1302/1/2012_Reyes_Liderazgo%20directivo%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20el%20nivel%20secundario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf.

Sanchez, A. (2011). Definición de Liderazgo según Autores. Recuperado el 08 de Julio de 2017, de <http://anniesanchezgutierrez.blogspot.pe/2011/09/definicion-de-liderazgo-segun-autores.html>.

Tovar, P. (2016). Europa: la decadencia del liderazgo. Recuperado el 05 de Julio de 2017, de <https://www.pablotovar.com/europa-la-decadencia-del-liderazgo/>.

Valdés, C. (2009). Concepto, características y estilos de Liderazgo. Recuperado el 18 de Julio de 2017, de <https://www.gestiopolis.com/concepto-caracteristicas-estilos-liderazgo/>.