



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Liderazgo gerencial y su relación con los procesos
administrativos en el Gobierno Regional de Ancash - Huaraz,
2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTOR:

Rurush Asencio, Roger Manuel (ORCID: 0000-0002-2816-1629)

ASESOR:

Dr. Valiente Saldaña, Yoni Mateo (ORCID: 0000-0002-9083-3553)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

TRUJILLO –PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme lograr mis objetivos profesionales. A mi madre y padre hoy en la gloria de Dios, por ser el pilar más importante en el andamiaje de mi formación profesional, a pesar de nuestra distancia física, siento que están conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para uds. como lo es para mí. Así como los para mis hermanos y demás familiares, a quienes los quiero mucho, por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuesta a escucharme y ayudarme en cualquier momento. Gracias a todos sin ellos, no hubiera logrado esta meta.

Roger M. Rurush Asencio

Agradecimiento

A Dios, por acompañarme todos los días. A mis padres que se encuentran en el cielo Saturnino, Jacinta y mi hermano Rolando quienes más que unos buenos padres han sido mis mejores amigos, me han consentido y apoyado en lo que me he propuesto y sobre todo han sabido corregir mis errores. A mis hermanos, César, Elizabeth, Luis, Marco, Williams, que junto a ellos paso gratos e inolvidables momentos de vida, son lo más bello que Dios ha puesto en mi camino y por quienes estoy inmensamente agradecido por mis logros.

Roger M. Rurush Asencio

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	20
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, Validez y confiabilidad.....	21
3.5. Procedimiento.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
VIII. PROPUESTA.....	40
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	53
Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables.....	53
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	55
Anexo 3: Instrumento de la recolección de datos.....	56
Anexo 4: Cuestionario estructurado.....	58
Anexo 5: Fichas técnicas del instrumento.....	62
Anexo 6: Cálculo del tamaño de la muestra.....	64
Anexo 7: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos....	65
Anexo 8: Alfa de Cronbach.....	72
Anexo 11: Base de datos de las variables.....	74
Anexo 12: Ficha de validación de contenido del instrumento.....	79

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la Población según sexo por condición laboral.....	20
Tabla 2	Distribución de la Muestra según sexo por condición laboral.....	20
Tabla 3	V1: Liderazgo Gerencial	22
Tabla 4	V2: Procesos Administrativos	22
Tabla 5	Tabla cruzada de la variable liderazgo gerencial y procesos administrativos	24
Tabla 6	Medidas simétricas de liderazgo gerencial	24
Tabla 7	Tabla cruzada de la dimensión planificación	26
Tabla 8	Medidas simétricas planificación	26
Tabla 9	Tabla cruzada de la dimensión organización	28
Tabla 10	Medidas simétricas de la dimensión organización.....	28
Tabla 11	Medidas simétricas de la dimensión dirección	30
Tabla 12	Tabla cruzada de la dimensión control.....	32
Tabla 13	Medidas simétricas de la dimensión control	32

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020; el método utilizado fue de tipo básico con diseño no experimental, correlacional y transversal, tuvo una población de 378 trabajadores del Gobierno Regional de Ancash y una muestra probabilística de 191, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario estructurado, se utilizaron los procedimientos y el método de análisis de datos fue con el estadístico SPSS versión 25. Resultados: el 49,2% de los encuestados optaron por la posición neutral sobre el liderazgo gerencial, el 47.1% también con la misma posición acerca de los procesos administrativos. Se concluye que existe entre el liderazgo gerencial con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020; porque el valor de Chi cuadrado = 48,42, con un grado de libertad = 4 y una significancia 0,000. Además, según la prueba de correlación de Spearman= 0,495 ($p= 0,000$) se concluye que existe correlación directa, moderada y significativa entre las variables.

Palabras Claves: Administrativos, gobierno regional y liderazgo.

Abstract

The research work aimed to determine the relationship that exists between management leadership and administrative processes in the Regional Government of Ancash - Huaraz, 2020; The method used was of a basic type with a non-experimental, correlational and cross-sectional design, it had a population of 378 workers from the Regional Government of Ancash and a probabilistic sample of 191, the technique was the survey and the instrument was the structured questionnaire, the Procedures and data analysis method was with the SPSS version 25 statistic. Results: 49.2% of the respondents opted for the neutral position on managerial leadership, 47.1% also with the same position on administrative processes. It is concluded that it exists between the managerial leadership with the administrative processes in the Regional Government of Ancash - Huaraz, 2020; because the value of Chi squared = 48.42, with a degree of freedom = 4 and a significance 0.000. Furthermore, according to the Spearman correlation test = 0.495 ($p = 0.000$), it is concluded that there is a direct, moderate and significant correlation between the variables.

Keywords: Administrative, regional government and leadership.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo gerencial es una problemática generalizada en los diferentes organismos del Estado y del gobierno, generado por una serie de factores de carácter personal de los directivos, formación profesional, que se derivan en falta de trato humano al personal subalterno, discriminación por niveles de formación, origen de estudios universitarios, de género, de origen lingüístico, de lugar de procedencia de niveles de experiencia laboral, de jerarquía y otros factores más; que repercuten directamente en la deficiencia de los procesos administrativos ejecutados por los empleados de los niveles inferiores de las subgerencias, direcciones y áreas que está conformado la Dirección Regional como una oficina de segundo nivel de gobierno, que corresponde a la organización del Estado Peruano.

En España, una experiencia personal de una enfermera que abordó su proyecto con gran ilusión y desafío, a pesar de que experimentó la discriminación en las mujeres. (Vásquez, 2017).

Otro estudio realizado en España, sostiene que el creciente avance tecnológico del ciclo XXI ha provocado cambios y desafíos en los diferentes escenarios sociales que han determinado nuevas firmas de pensar y actuar, (Sosa, 2018).

En México, lograron el objetivo, después de una exhaustiva verificación estructural de la literatura, para conocer las principales causas críticas de logro en la evolución de desempeño y éxito de las gestiones de los conocimientos en las empresas (Pérez, 2016).

En Manta - Ecuador, desarrollaron una investigación sobre las gestiones administrativas relacionado a la novedad de la organización, procesos y productos de marketing, la información obtenida de la investigación presenta resultados favorables para el desarrollo de la gestión administrativa y las diferentes dimensiones que lo rodean (Mendoza, 2018).

En Trujillo determinaron el nivel de repercusión entre el liderazgo estratégico del director de la Victoria organizacional del proyecto de tecnología Educativa de la Universidad Nacional de Trujillo, (Quezada, 2018).

En Arequipa desarrollaron una investigación acerca del liderazgo gerencial, donde explicaron sobre la realidad mundial globalizada que integra en la ejecución de nuevas actividades cada vez más crecientes de responsabilidad en todos los niveles de la responsabilidad estatal a nivel nacional (Salas, 2018).

En Tumbes, realizaron un estudio sobre la gestión administrativa y el servicio de calidad en ese concepto se presentaron problemas que involucran la existencia de una significancia entre dichas variables de estudio (Ocampos, 2017).

A nivel local Lima, estudiaron acerca del liderazgo gerencial y su relación con la cultura institucional en los trabajadores administrativos de la UNMSM, cuyo resultado obtenido consistió en una relación significativa entre la variable de estudio por la correlación positiva obtenida de Spearman, $r=0,786$, con un p valor de 0,000, con lo que H_0 fue rechazada (Melgar, 2018).

Esta situación se repite en la oficina central de la Gobernación Regional de Ancash cuando existen limitaciones en la formulación de la planificación estratégica y de los planes operativos para la solución de la problemática regional en los diferentes espacios funcionales; donde no se conocen la direccionalidad a tomar de acuerdo a la realidad regional, para el logro de los objetivos muchas veces solo se perciben lo que se desea conseguir, sin tener una seguridad clara de lo que se va lograr; más aún los equipos de trabajo conocen poco de quienes y cuando van elaborar el plan, a veces sin seguridad de cómo van hacer; teniendo poco conocimiento que la planeación crea un futuro deseado donde se proponen y definen metas de la entidad utilizando estrategias dinámicas en el proceso de integración de las actividades.

Este contexto se agrava más cuando no se utilizan los recursos con equilibrio donde no hay una antología estrecha con labor establecida y los trabajadores que tienen el deber de realizar; sin dividir y coordinar actividades con un suministro adecuado de recursos, disponiendo el trabajo para el cumplimiento de metas con una organización determinada que ayuda las tareas a realizar en equipo, sabiendo que los trabajos en equipo organizado deben conocer a quien rendir cuentas, dirigidos a donde se toman las decisiones. En este orden de ideas la dirección emplea muy poco la práctica de la ascendencia entre personas logrando que el personal alcance las metas mediante el liderazgo, la motivación y la comunicación del líder gerencial quien influye dirigiéndola la ejecución de actividades; llegando a forjar relaciones con los gerentes y trabajadores, a través del ejercicio del liderazgo gerencial.

En estas condiciones el gerente debe ejercer un liderazgo mediante la motivación, comunicación frecuente al personal; reconociendo las recompensas a trabajadores, con un salario bajo la línea del cargo y funciones; contribuyendo al desarrollo profesional de los empleados; satisfaciendo sus necesidades a través de su esfuerzo, en cumplimiento de sus funciones, de acuerdo a los resultados de control. Con relación al control como dimensión del liderazgo gerencial, con frecuencia se descuida el seguimiento, la estimación y diagnóstico de resultados del sistema de control; sin contrastar los resultados, en relación a los estándares del desempeño; en repetidas ocasiones no comparan los productos que se obtienen con los planes propuestos, sin dañar y comenzar con las actividades de reajuste determinando formas prácticas en la medición de la ocasión; más aún no se comunica y participa a todo los trabajadores acerca de las herramientas de medición del desempeño laboral; tampoco se transfiere la información detallada sobre variaciones y comparaciones realizadas, sugiriendo al trabajador diversas acciones correctivas cuando son necesarias.

Estos acontecimientos se observan en la sede central del gobierno Regional de Ancash, generado por la falta de un liderazgo gerencial que ha sido deficiente a lo largo de muchos periodos de gobierno; donde no se aplicaron los componentes, dimensiones del liderazgo que se centran en la concientización de la satisfacción idealista.

Referentes a la dimensión motivación inspiracional el líder utiliza pocos métodos para crear un compromiso organizacional.

Relacionado con la dimensión elecciones, el liderazgo gerencial en la Región Ancash está sujeta a las actividades que el gerente puede realizar teniendo en cuenta que las oportunidades que cuenta son para ejecutar tareas, relacionadas con su desempeño. Después de la descripción y caracterización de la problemática, se ha preguntado a la realidad de forma general ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo gerencial con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash-Huaraz, 2020?

El estudio de investigación se justifica por las evidentes deficiencias que existen en el liderazgo gerencial que se relacionan con los procesos administrativos, por los que se justifican desde los siguientes aspectos:

Justificación Económica: Los resultados de la investigación contribuirán al fortalecimiento del liderazgo democrático y la optimización de los conocimientos

administrativos en los servidores públicos de la Región, en beneficio de la población, brindando una calidad del servicio, reduciendo los costos económicos y financieros en el ente Regional.

Justificación Práctica: Los hallazgos científicos servirán como marcos orientadores para las buenas prácticas de liderazgo en la Región a nivel central y los gobiernos locales de la Región Ancash.

Justificación Social: Los resultados que se obtengan del presente estudio beneficiarán a los trabajadores y funcionarios de nivel intermedio; cuyos actos de gobierno de liderazgo gerencial en cada proceso administrativo repercutirá en la satisfacción de la comunidad usuaria.

Justificación Viabilidad: Fue viable porque se cuenta con acceso a la información teórica de carácter bibliográfico, los portales de los repositorios de Tesis de las Universidades Internacionales y nacionales; así como acceso a las Oficinas de la Gobernación Regional para la recopilación de datos, se contó con la disponibilidad de fondos, para solventar los costos de los materiales de inversión, de oficina y de servicios; que permitió cumplir con los avances y entrega del informe final de Tesis en el plazo previsto, para su respectiva sustentación.

Frente a la problemática se propusieron los siguientes objetivos: Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash– Huaraz, 2020. Los objetivos específicos fueron: 1. Describir la relación que existe entre el liderazgo gerencial y la dimensión planificación en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz,

2020. 2. Precisar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y la dimensión organización en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020. 3. Señalar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y la dimensión Dirección en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020. 4. Especificar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y la dimensión control en el Gobierno Regional de Ancash-Huaraz, 2020.

Hipótesis General:

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo gerencial con los procesos administrativos en el Gobierno Regional – Huaraz, 2020.

H_i: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash - Huaraz, 2020.

Hipótesis Específicos:

H_i 1: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la dimensión planificación en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020.

H_i 2: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la dimensión organización en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020.

H_i 3: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la dimensión Dirección en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020.

H_i 4: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la dimensión control en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico comprende el estudio de los antecedentes y las bases teóricas. Se presentan a continuación los antecedentes internacionales:

Freemantle (2016) desarrolló un trabajo de investigación acerca de *Liderazgo en la gestión sostiene que la dirección es el ámbito del líder*. La gestión se desarrolla mediante el trabajo de otros, según equipos o individuos con lo que se logran las metas de una entidad (Hersey y Blanckard). Los objetivos de la organización es la que propone la diferencia entre liderazgo y gestión y esta diferencia se establece porque los objetivos de la entidad son de responsabilidad del personal directivo. Las destrezas, humanas, teóricas y técnicas son la característica de cada líder y directivo; así como la capacitación estratégica en las entidades del presente siglo. De este modo el gerente de servicios está a cargo del área y las subáreas convirtiéndose en una administración moderna, para satisfacer las necesidades y aspiraciones del ciudadano cliente.

Aldana (2019) desarrolló una tesis acerca de *El liderazgo de sistemas como centro integrador de las competencias gerenciales en la UNEFM*. El objetivo fue: conocer la epistemología para contribuir en forma teórica que se usa con frecuencia mayor en la organización. Permite laborar ordenadamente creando sinergia entre sus integrantes y constituir un equipo de trabajo "inteligente". La práctica gerencial es necesario a partir del liderazgo que integre y logre las metas programadas. Así el líder gerente complementa las competencias gerenciales. El diseño fue cualitativo, utilizando el método hermenéutico-interpretativo. Se descubrió el liderazgo motivador y sistemático en los gerentes dándole una orientación integradora a la universidad, potenciando a las personas elevando la potencialidad de la persona humana.

Romero, (2016) en su trabajo de investigación sobre la *Gerencia vs. Liderazgo*, se hace una comparación de las diferentes concepciones de las ciencias gerenciales. El enfoque cualitativo ayudó a presentar la realidad en las organizaciones venezolanas. Los líderes gerenciales requieren ser convertidos en gerentes líderes.

A continuación, se presentan las investigaciones desarrolladas en el Perú:

Melgarejo (2016) investigó acerca del *La cultura organizacional y el liderazgo gerencial con los empleados administrativos de la UNMSM*. Tuvo como objetivo especificar la

relación que existe entre la cultura organizacional y el liderazgo gerencial. La muestra censal estuvo conformada por 135 docentes y 105 trabajadores. Los datos se recopiló aplicando un cuestionario de 30 preguntas por variable, después de validar por medio de los conocimientos de especialistas y la confiabilidad por el estadístico Alfa de Cronbach a 24 encuestados de una muestra, se logró 0.958 y 0.970 puntos por instrumento, siendo confiable de nivel alto. Para comprobar las Hipótesis se aplicó el estadístico Rho Spearman. Conclusión: hay relación con una gran significancia entre las variables, porque se rechazó la Hipótesis nulas.

Quispe (2017) en su tesis sobre el *Líder gerencial y el compromiso de la entidad de los empleados de la división de abastecimiento de la Dirección de Logística de la PNP*, el fin se enfoca en formar la relación entre el líder gerencial y el compromiso organizacional de los trabajadores del área de abastecimiento de la Dirección de Logística de la PNP. El tipo de investigación es básico, diseño correlacional, y transeccional, enfoque cuantitativo, se usó el método hipotético deductivo, la población muestral fueron 73 unidades de análisis, la técnica empleada fue la encuesta y una escala de opinión como instrumento de tipo Likert, previa validación por el juicio de expertos.

Roca (2017) desarrolló su tesis pertinente a la *Relación entre el liderazgo y desempeño laboral en la oficina de logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote*. Cuyo objetivo logrado fue ordenar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur. La muestra conformó 20 personas y una población de 72 trabajadores, se recopiló los datos con cuestionarios de cada variable y se mostraron los resultados en tablas y figuras. Los datos se procesaron con la similitud de Pearson y la prueba t de Student. Se determinó la correlación de variables de liderazgo y desempeño laboral porque $r_{xy} = 0,696$ y la $HGT_c = 4,110$, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, dando respuesta favorable a la hipótesis alternativa.

Fernández (2017) efectuó un estudio relativo a los procesos administrativos y su relación con la gestión de calidad en el gobierno local de Huaraz. Consideró como objetivo en relacionar entre el proceso administrativo con la gestión de calidad que se observa en el gobierno local. El tipo fue básico y diseño correlacional; la población y

muestra 170; el cuestionario como instrumento de medición se valió con el juicio de expertos. Conclusión: Existe una directa significancia entre las variables de estudio, por esta razón se rechaza; por lo que se rechaza la hipótesis y se admite la hipótesis alternativa.

El marco teórico comprende la epistemología con la corriente filosófica positivista que es la base de la presente investigación, que sostiene que todo conocimiento deriva de la experiencia, en este sentido no acepta algún conocimiento antes de la experiencia o ideas previas, mientras que no se demuestre en forma objetiva con un método científico. El que popularizó fue el filósofo francés Augusto Comte (1789-1857). Por lo tanto, la corriente filosófica positivista, tiene su base en el conocimiento obtenido mediante la observación o experiencia en donde las matemáticas y la lógica se coloca más lejos de los hechos, mediante la ejecución del método científico (Chem, 2008).

Las teorías resaltantes referente a las variables de investigación la que es parte de este tiempo, según (Hernández & Pulido, 2011) menciona que el liderazgo de gerencia inicio en el siglo XX, en esos tiempos existía la necesidad de organizar y liderar en las organizaciones productoras, asimismo se tiene representantes que contribuyeron con esta nueva forma de orientar y gestionar las organizaciones los cuales son Smith, el sociólogo Weber, los ingenieros Fayol y Taylor.

En tal sentido se busca mejorar las orientaciones y gestiones mediante el uso eficiente y efectivos de los recursos humanos, financiero y materiales (Robbins y Cenzo, 2015). La dirección administrativa como ciencia de estudio ha ido evolucionando con la finalidad de mejorar, la cual permita alcanzar los objetivos de toda organización (Pérez, 2016).

El autor Charqui (2016) sostuvo que la dirección de la gerencia tiene un proceso de sistema de saberes que trasciende como ciencia social que busca la competitividad y ventana en el sentido del servicio público. Es así que el reto de la gerencia en la actualidad, es estar en boom de los cambios tecnológicos que se da en mundo.

Los gerentes tienen como rol fundamental gestionar los procesos administrativos para el logro del éxito de las organizaciones (Max y Engenls, s/f)

Por tal motivo es importante tener en cuenta que la formación gerencial busca alcanzar los ideales a nivel global para obtener una ventaja competitiva (Macedo y Chávez, 2016)

Los puntos de vistas gerenciales a principios del siglo XXI, que planean buscar estrategias que incrementen el desarrollo empresarial mediante la competencia e ideas creativas (Hernández, 2016).

Rosabetn y Moss (s.f) los autores en mención dan realce a las características del líder de una organización las cuales son: tener efusión por las actividades que hace, es creativo, se adecua al cambio, social, competitivo, tienen conocimientos de metodologías y teorías, tienen una visión integral.

En la afirmación de Stewaet (2018) sostiene que la gerencia se concentra en la dinamicidad en cumplimiento de los roles ya establecidos, donde se pueda presentar mejoras respecto a la productividad empresarial (p. 96).

Asimismo, otro enfoque referente a la Epistemología de la complejidad a fines del siglo XX e inicio del XXI, presenta la investigación que se enfoca en el desarrollo de teorías clásicas donde se centraliza las ideas y conocimientos de importancia referente al liderazgo de gerencia, como es la influencia a las personas y sociedad en búsqueda del desarrollo integral comunitario en base a la variable de estudio (Martínez, 2018, p. 78).

Después de estudiar las posiciones epistemológicas, se apreciará teorías relacionadas al liderazgo donde (Burgos, 2017) menciona que el liderazgo gerencial es un conjunto de procesos que pretende orientar funciones y actividades de un equipo de trabajo.

Es por ello que esta concepción tiene términos que tienen discrepancias de acuerdo a las investigaciones realizadas como es: en primer término que hace referencia a que el liderazgo se centra en los valores psicológicos de las personas, en segundo término el liderazgo tiene diferentes maneras de influir sobre las personas ya que va de acuerdo al tipo de persona para llegar cautivar e influenciar sobre ellos, en tercer

término es que el liderazgo presenta diferentes formas de presentar las distribuciones cargo y funciones referentes a los miembros que lo integran y por último el liderazgo es parte de todos los integrantes de la empresa y entidad (p. 84) Según (Chiavenato, 2017) estudia el liderazgo referente a la influencia interpersonal que se da mediante los lineamientos de la comunicación social que busca alcanzar los objetivos establecidos, los modelos del liderazgo gerencial

Fueron clasificados:

- Teoría del aprendizaje y la interacción social: se centra en el rol del líder y logro de sus metas mediante políticas.
- Teoría cognitiva y perceptual: es el análisis de información que se enfoca en lo deductivo-racional.
- Teoría situacionales y personales: se refiere a las corrientes humanistas.
- Modelo de procesos interactivos
- Teoría de la explicación híbrida: liderazgo transformacional (p.24).

De acuerdo a los lineamientos expuestos la gerencia tiene la dinámica entre los integrantes de la organización para el buen manejo de las actividades empresariales (Dansereau, Graen y Haga, 1975).

El liderazgo nivel cinco de acuerdo a las apreciaciones de Collins, menciona:

Collins (2001) sostiene que el liderazgo nivel cinco realiza una reingeniería total en la organización, la cual busca presentar el nivel de excelencia del profesional que asuma el rol de líder en una empresa.

Nivel 1: Persona que apoya en el trabajo en equipo Nivel 2: El líder efectivo

Nivel 3: Desarrolla una dura fortaleza en la entidad Nivel 4: Personal altamente capacitado

Nivel 5: Gerente competitivo

La importancia e interés que los ejecutivos de mayor cargo de cómo están realizando sus funciones es básico para el desarrollo organizacional de la empresa asimismo (Fernández, 2015, p.44.).

De acuerdo a los cambios que se da se puede decir que las personas tienen el interés por nuevos tipos de líderes, es así que son conocidos como edades de liderazgo: Liderazgo en la Nueva edad de liderazgo de organización Edad del liderazgo e innovación Edad de liderazgo de la información Edad del liderazgo comercial.

Edad del liderazgo de conquista (Gibbs, 2018, p.45). La participación del liderazgo es importante porque se relaciona directamente con la entidad y organización:

- Es primordial por ser la capacidad de un directivo para controlar y guiar.
- Para que cualquier área u organización funcione el secreto es el liderazgo.
- Una empresa puede cumplir con proceso administrativo sin embargo si no existe un líder que tenga la capacidad de guiar será un fracaso.
- Es fundamental que toda entidad u organización pueda encontrar personas que tengan la capacidad de trabajar líderes y asumir roles, a la misma vez que puedan ejercer el liderazgo.

Walton (2019) sugiere que por lo contrario estos hechos no se han mostrado mucho en la mayoría de las organizaciones pues se ha encontrado varias deficiencias en los procesos ya que en su mayoría se ha aplicado un liderazgo dinámico.

Es vital que en el trabajo de investigación se tenga en cuenta las dimensiones del liderazgo gerencial transformacional:

La cualidad del liderazgo gerencial tiene cuatro dimensiones las cuales son:

D1: Influencia idealizada: se refiere como los líderes asumen retos en cumplimientos de sus roles, esto les permite que los colaboradores de la organización se guíen e idealicen las acciones de sus líderes con el propósito de cumplir las metas.

D.2. Motivación inspiracional: fomenta a que los trabajadores y/o colaboradores de una organización tengas las ansias de lograr sus fines ya que se sienten motivados para lo lograrlo; generando en ellos compromiso para el logro de sus objetivos la cual les garantice el éxito.

D.3. Estimulación emocional: hace que un líder tenga la capacidad de motivar e influir sobre los demás con la finalidad de que ellos se sientan capaces de lograrlo y

a la vez de mejorar su rendimiento a base de compromiso y esfuerzo. Asimismo, es propicio que líder sepa manejar actitudes la cual permita que los trabajadores se sientan dispuestos a contribuir para el desarrollo empresarial, mediante la solución de conflictos.

D4: Consideración individualizada: se centra a que cada colaborador esté en la capacidad de poder asumir sus responsabilidades de manera individual y de tal forma ser valorado por su individualidad y las destrezas que pueda presentar (Murcia, 2017.p.49).

A través de la historia la teoría de la gerencia ha ido en evolución respecto a las funciones que lo atesoran siendo herramienta básica de estudio en el hecho de fomentar el desarrollo integro de cada organización es así que toda entidad tiene estrategias, métodos de alcanzar sus propósitos mediante el liderazgo. El fin máximo de toda entidad es lograr el éxito teniendo como base principios del liderazgo gerencial y como desarrolla o aplican esta información en las organizaciones actuales.

Según Sverdlik (2015) determina que los sujeto que cumplan con el cargo gerencial de una empresa u organización se les conoce como “gerentes”, ya que son quienes están encargados de monitorear y direccionar los procesos- actividades que contribuyen con la organización para llegar a las metas. En su mayoría se reconoce que los gerentes tienen la capacidad de practicar la eficiencia, eficacia y efectividad en sus procesos de realización de actividades (Sverdlik, 2015.p.51).

Una de las teorías más representativas es la (Taylor, 1967) quien muestra un enfoque practico al momento de realizar los procesos de producción de un bien que se da mediante la motivación, asimismo mide el nivel de desempeño en el trabajo para lo cual aplico una serie de reglas de trabajo para llegar a un resultado final como es:

- Investigar con un cronometro la forma de como se viene realizando el desarrollo de trabajo y dentro de ello observar las falencias para luego concluir que medidas se debe de tomar para realizar un mejor trabajo.
- Posteriormente eliminar acciones y/o movimientos innecesarios que no contribuyan.
- Buscar de diez a quince hombres de diferentes partes del mundo con habilidades

excepcionales que enriquezcan el trabajo.

- Saber exactamente cada movimiento que realizan para un posterior diagnóstico la cual brinde solución.

Otra teoría administrativa es la Fayol (1999) donde se menciona el tema de interés se fundamenta en la Fayol que es francés por excelencia quien tiene menor pragmatismo en ideas, ya que se centra en los 14 principios generales de la administración las cuales son: orden, equidad, estabilidad, iniciativa, disciplina, unidades de dirección, unidad de mando, espíritu de cuerpo, división del trabajo, autoridad y responsabilidad, remuneración del personal, centralización, cadena escalonada (línea de autoridad), sumisión del interés individual al interés general.

La teoría de la burocracia de Weber (1947) sostiene que la forma de llevar las acciones en las empresas se debe dar de manera continua, pero bajo procesos burocráticos la cual lleve a tomar una decisión asertiva, la cual en la actualidad no tiene éxito.

Por otro lado, existe las teorías tradicionales de gerencia las cuales son pioneros (Lawrence y Bennis, 1967) quienes mencionan que los líderes está comprendido por cuatro Componentes importantes: uno de ellos es la gerencia de la atención, gerencia de sí mismo, gerencia del significado y por último la gerencia de la confianza.

Es así que se puede partir a la concepción de la gerencia: se consolida al cargo o función que ocupa una persona en este caso viene a ser lineamiento de las múltiples funciones que asumen a través del proceso administrativo que tiene por finalidad alcanzar los objetivos establecidos.

Es propicio mencionar que existen tipos de gerencias las cuales son:

- La gerencia por objetivos
- La gerencia política
- La gerencia patrimonial (González, 2020).

La gerencia presenta necesidades y a la vez compromisos de nivel riguroso ya que de ellos depende el fracaso o éxito de una actividad empresarial o entidad pública, (Vergel, 2018).

Es importante saber que la gerencia es una ciencia social que tiene énfasis en el análisis y descripciones para el adecuado uso de la investigación, por ende, es imprescindible que los procesos administrativos sea el pilar de estudio para determinar criterios que contribuyan al desarrollo de la ciencia (Etkin, 2017).

Según Aular (2018), muestra algunos objetivos respecto a la gerencia

- Actuación y actitud del trabajador
- Responsabilidad social
- Innovación
- Productividad
- Recursos físicos y financieros
- Posición en el mercado
- Actuación y desarrollo gerencial
- Rentabilidad (rendimientos de beneficios).

Asimismo, hay tres dimensiones de la gerencia según Stewaet, (2018), considera:

- Elecciones: son decisiones que tiene a disponibilidad el colaborador (gerente) la cual no está sujeto a realizarlas de forma obligatoria.
- Exigencias: se refiere a requerimientos necesarios que están en base a las funciones destinadas del que asume el cargo.
- Restricciones: son elementos externos e internos de toda organización que limitan al que desempeña el cargo en la empresa (p. 148).

Existen Teorías de los Procesos Administrativos, que son instrumentos que permite dirigir las actividades organizacionales mediante diseños de los puestos de trabajos existentes en las entidades, medio por el cual pretende alcanzar objetivos y a la vez ser competitivos (Valdés, 2016).

A continuación, se presentará los enfoques y teorías más resaltantes del entorno administrativo:

a) La teoría científica de la administración: dicha teoría se remonta en la historia con el inicio de los estudios de (Adam Smith y Owen, s/a) que son precursores en el

estudio de la materia ya que aportaron conocimientos en favor de la comunidad intelectual que sirvieron con fundamento para desarrollar más investigaciones a lo largo de los tiempos.

Tal hecho ha conllevado a que la teoría científica de la administración tenga notoriedad por sus principales debilidades de trabajo como es:

- Limitados saberes de los empleados ya que se centraban en sus funciones prácticas, sin incrementar sus conocimientos.
- Otro punto fue que a los trabajadores solo los consideraban como máquina de generar dinero y que solo actuaban por el incentivo monetario (p. 545).

Fayol (2006), ellos fueron los pioneros donde muestran su forma de trabajo en los procesos de producción mejorando las deficiencias que se puede encontrar en el momento de realizar las actividades mientras que uno aportaba ideas de motivación mediante los salarios y actividades, el otro enfocaba en lineamientos y principios de formas de trabajo. Para aquel tiempo tenía resultados positivos ya que funcionaban. Siendo específicos con los trabajos que desarrollaron se puede mencionar los experimentos de la iluminación que se centra en la productividad permitiendo observar las variaciones de la jornada laboral (Newstrom, 1995, p 125).

b) La escuela de las ciencias administrativas: inicio en el periodo de la segunda guerra mundial y de tal manera su ejercicio de estudios se extendió por las diversas ramas industriales (Alhama y Martínez, 2005, p. 561).

c) Enfoque de sistemas: se define y se describe en la administración como Conjunto de estructuras que interactúan entre sí, posiblemente con una afectación en las variaciones de estas en los demás, teniendo en cuenta que no siempre va tener el mismo grado de afectación (Freeman, 2001, p. 46).

d) El enfoque de contingencias: también conocida como enfoque situacional; se concentra en el contexto situacional de las circunstancias, la cual permita tomar decisiones acertadas en momento, teniendo un plan A y B en caso las cosas no salgan como se espera (Kuhn, 1970, p. 453).

e) El enfoque de los recursos humanos: en esta concepción es importante tener en cuenta la relación entre jefes y trabajadores para lograr puestos elevados en desarrollo del puesto laboral por parte de los empleados mediante el despliegue de

sus iniciativas, creatividades y conocimientos (Stonner, 1947, p. 42).

Concepto de los procesos administrativos: son aplicaciones de técnicas continuas de las actividades que despliega una organización, aprovechando todos los recursos de las entidades empresariales con el propósito de alcanzar objetivos (Fernández, 2015, p. 65).

Inicios de los paradigmas: es una forma de conducir al proceso administrativo y de las áreas funcionales que fue establecida Por Henri Fayol, sin embargo, aún está en disputa si la administración es arte o ciencia (Domínguez, 2017.p.64).

El proceso administrativo tiene fases son las siguientes:

- Fase mecánica; en esta parte abarca la planeación y organización donde se establece objetivos y tareas de cómo realizar las actividades.
- Fase dinámica; enfatiza en cómo se conduce la estructura social que se da mediante las actividades de dirección y control de una empresa (Finh, 2018, p. 32). Como parte de la investigación se tiene en cuenta las dimensiones de los procesos administrativos:

Según Robins y Cenzo (2015), presenta los procesos administrativos que se dividen de manera jerárquica:

D1: Planeación: se sintetiza en el establecimiento de metas de la organización, para cual se requiere tener estrategias. Por tal motiva se resalta la habilidad de desarrollar un trabajo exhaustivo en la elaboración de un plan estratégico la cual direcciona a donde se quiere llegar y cómo lograrlo es decir crear el futuro que se quiere alcanzar mediante los conocimientos (p.6).

Es por ello que se presenta un despliegue de la planeación las actividades las cuales son:

- Proponer las reglas laborales.
- Tener acepciones contingenciales referente a inconvenientes futuros.
- Desarrollar objetivos meta.
- Anticipar el pre objetivos-metas a lograr durante un determinado periodo.
- Crear estrategias con viabilidad para realizarlo.
- Establecer políticas laborales.

- Reestructurar los planes que se orientan hacia los resultados de control.
- Diseñar un plan general de logros acentuados en el desempeño laboral.

D2: Organización: es un proceso que se orienta a determinar la distribución de tareas que ya está planeada mediante la coordinación y suministros de los recursos en una interrelación del personal y las laborales del trabajo (Robins y Cenzo, 2015, p. 7), Asimismo, Villanas (2017) en su estudio menciona que organizar distribuye y coordina las actividades que se debe de ejecutar en la organización con la finalidad de trabajar de manera eficiente y eficaz (p.95).

D3: Dirección: es el proceso direccionar e influir en las actividades de los colaboradores que ejercen una actividad en la empresa, asimismo la dirección trata de englobar y comunicar a través de sus linimentos el desarrollo de lo ya establecido (Robinns y Cenzo, 2015, p. 64).

Según Finch, Freeman y Gilbert (2016), se concreta en influencia interpersonal todos los que conforman una empresa con el sentido del logro de los objetivos e involucrando los lineamientos del liderazgo como es la comunicación, motivación y el liderazgo.

D4: Control: tiene como función realizar supervisión y medición de resultados de una organización con la finalidad de mejora la cual permitirá alcanzar los objetivos propuestos, a la misma vez se puede corregir los errores en el proceso de monitoreo de tal forma ser efectivo con las actividades.

Según Riquelme (2019) de acuerdo a sus indagaciones el control tiene roles fundamentales como es 1. Tener en cuenta las lluvias de ideas, 2. Realizar comparaciones de los resultados con la finalidad de mejorar, 3. Practicar la comunicación en toda entidad, 4. Tener políticas y acciones de trabajo y por último 5. Analizar los resultados. La importancia del proceso administrativo consiste en la previsión de los hechos futuros (p. 43).

El Gobierno Regional de Ancash aplica las siguientes normas legales para su funcionamiento:

1. Ley N.^a 29091, modifica la Ley N.^o 27444

2. Ley 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General
3. Fe de erratas de Decreto Legislativo N° 1353
4. Decreto Legislativo N° 1353 que aprueba la Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional de Transparencia Y Acceso a La Información Pública, Fortalece el Régimen de Protección de Datos Personales y la Regulación de la Gestión de Intereses.
5. Directiva N° 01-2017-PCM/SGP 'Lineamientos para la implementación del Portal de Transparencia Estándar en las Entidades de la Administración Pública Directiva N° 01-2017-PCM/SGP 'Lineamientos para la implementación del Portal de Transparencia Estándar en las Entidades de la Administración Pública.
6. Resolución Ministerial N° 035-2017-PCM que aprueba la Directiva N° 01- 2017-PCM/SGP 'Lineamientos para la implementación del Portal de Transparencia Estándar en las Entidades de la Administración Pública.
7. Decreto Supremo N° 063-2010-PCM, aprueba implementación del PTE
8. Decreto Supremo N° 070-2013-PCM que modifica el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM.
9. Decreto Supremo N° 072-2003-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
10. Decreto Supremo N° 043-2003-PCM Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
11. Ley N° 27806.- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo a la finalidad del estudio, la presente investigación fue de tipo aplicada, caracterizada por resoluciones prácticas del problema y la aplicación en base a los conocimientos que se han recuperado de los resultados, producto de la recopilación de los datos, la investigación tuvo un enfoque mixto ya que involucra criterios cuantitativos y cualitativos. (Hernandez, Fernandez & Batista, 2014)

3.1.2 Diseño de la investigación

El diseño de investigación, responde al diseño descriptivo dado que caracterizó a la variable estudiada, donde se identificó la percepción sobre está, llegando a identificar los elementos que la condicionan. El estudio es de carácter no experimental, correlacional y transversal; se dice experimental porque no se efectúa manipulación de la variable tratada y respecto al estudio correlacional y transversal, esto se debe a que los datos fueron recolectados en un único momento de tiempo (Hernandez, Fernandez & Batista, 2014)

El siguiente diagrama describe el diseño que tiene la investigación:

M ----- O ----- P

Dónde:

M = Muestra de estudio conformado por funcionarios y Trabajadores del Gobierno Regional de Ancash - Huaraz.

O = Observación del comportamiento del Liderazgo gerencial con los procesos administrativos del Gobierno Regional de Ancash – Huaraz

P = Propuesta para la mejora de la gestión con los procesos administrativos del Gobierno Regional de Ancash – Huaraz

a) Transversal: Fue transversal o transeccional.

3.2. Variables y operacionalización

(Ver en el anexo 1)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población fueron los servidores públicos del Gobierno Regional Ancash fue igual a 378 personas, según el CAP-2020.

Criterios de selección:

- Criterios de inclusión: Fueron los funcionarios y trabajadores designados, nombrados y contratados de 25 a 65 años de edad, varones y mujeres.
- Criterios de exclusión: funcionarios y trabajadores menores de 25 años y mayores de 65 años, contratados o nombrados.

Tabla 1

Distribución de la Población según sexo por condición laboral

Participantes	Muestra		
	Hombres	Mujeres	Total
Nombrados	103	72	175
Contratados	155	48	203
Total	258	120	378

3.3.2. Muestra

Para hallar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula estadística

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(e)^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Reemplazando:

Tabla 2

Distribución de la Muestra según sexo por condición laboral

Participantes	Muestra		
	Hombres	Mujeres	Total
Nombrados	46	31	77
contratados	68	46	114
Total	114	77	191

3.3.3. Muestreo:

Fue probabilístico usando la fórmula estadística.

3.3.4. Unidad de Análisis

Funcionario o trabajador

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, Validez y confiabilidad

3.4.1. Técnica

Fue la encuesta porque permite la formulación de preguntas o interrogantes de acuerdo a los indicadores de estudio para la recolección de datos.

3.4.2. Instrumento

Se aplicó el cuestionario estructurado, elaborado como un formato, con base a los objetivos y el cuadro de operacionalización de variables.

3.4.3. Validez

Se obtuvo por el juicio de tres expertos quienes validaron los instrumentos en su validez de contenido, de criterio y de constructo.

3.4.4. Confiabilidad

Se obtuvo mediante el estadístico Alfa de Cronbach, desde el punto de vista del puntaje observado, el puntaje verdadero y el puntaje de error, y este último dividido en error de método y de rasgo, referido más específicamente al error humano.

3.5. Procedimiento

Se dirigió un oficio de atención al gerente general de la presidencia Regional de Ancash y se coordinó el día, hora, fecha para aplicar el cuestionario. El día de la aplicación de los instrumentos se cumplió con el conocimiento informado. Se dio a conocer a la gerencia los resultados obtenidos para que tome las decisiones gerenciales.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó el programa SPSS versión 25 para tabular, clasificar, ordenar y codificar los datos, para la presentación en tablas y figuras; para su posterior interpretación y análisis. La prueba de Hipótesis se realizó con Chi cuadrado y Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se aplicaron el conocimiento informado, respeto a la dignidad de la persona humana, justicia, anonimato y privacidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

4.1.1. Descripción de la variable liderazgo gerencial

Tabla 3
V1: Liderazgo Gerencial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	48	25.1	25.1
Ni acuerdo, ni desacuerdo	94	49.2	74.3
De acuerdo	49	25.7	100.0
Total	191	100.0	

Fuente: Elaboración propia del autor

Descripción:

Como se puede apreciar en la tabla 3 se puede afirmar que en la percepción de los funcionarios y trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash-Huaraz en 2020, encuestados sobre liderazgo gerencial, para el 25,7% es de acuerdo con liderazgo gerencial, el 49,2% ni acuerdo ni desacuerdo y el 25,1% en desacuerdo con liderazgo gerencial.

4.1.2. Descripción de los Procesos administrativos

Tabla 4
V2: Procesos Administrativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	52	27.2	27.2
Ni acuerdo, ni desacuerdo	90	47.1	74.3
De acuerdo	49	25.7	100.0
Total	191	100.0	

Fuente: Elaboración propia del autor

Descripción:

Como se puede observar en la tabla 3, se afirmar que en la percepción de los funcionarios y trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash-Huaraz en 2020, encuestados sobre procesos administrativos, para el 25,7% es de acuerdo, el 47,1% ni acuerdo ni desacuerdo y el 27,2% en desacuerdo con

procesos administrativos.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

H₀: No Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y con los procesos administrativos en el Gobierno Regional Ancash-Huaraz, en el 2020.

H₁: Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y con los procesos administrativos en el Gobierno Regional Ancash-Huaraz, en el 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

En tal sentido se realizó la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba de asociación Chi cuadrado, así también consideramos los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una variable cualitativa ordinal.

Estadígrafo Chi cuadrado

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Regla de decisión:

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor ≥ 0.05 , no rechazar la hipótesis nula

Resultados de la muestra

Tabla 5

Tabla cruzada de la variable liderazgo gerencial y procesos administrativos

		V2: Procesos Administrativos				Total
		En Desacuerdo	Ni acuerdo, ni Desacuerdo	De acuerdo		
V1: Liderazgo Gerencial	En desacuerdo	Recuento	24	24	0	48
		% del total	12,6%	12,6%	0,0%	25,1%
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	Recuento	26	46	22	94
		% del total	13,6%	24,1%	11,5%	49,2%
		Recuento	2	20	27	49
Total	% del total		27,2%	47,1%	25,7%	100,0%

Tabla 6

Medidas simétricas de liderazgo gerencial

		Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
		Valor			
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,495	,048	7,839	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,495	,049	7,829	,000 ^c
N de casos válidos		191			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Chi Cuadrado = 48,42 gl.= 4 sig.= 0,000

Descripción:

Existe evidencia suficiente para concluir que existe relación significativa positiva entre liderazgo gerencial y los procesos administrativos en el Gobierno Regional Ancash, Huaraz, 2020 (Chi cuadrado, ***p = 0,000). También según la prueba de correlación de Spearman = 0,495 (***p = 0,000), se concluye que existe correlación directa, moderada y significativa entre las variables.

4.2.2. Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

H₀: No Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial con la dimensión planificación de los procesos administrativos en el Gobierno Regional Ancash-Huaraz, en el 2020.

H₁: Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial con la dimensión planificación de los procesos administrativos en el Gobierno Regional Ancash-Huaraz, en el 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

En tal sentido se realizó la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba de asociación Chi cuadrado, así también consideramos los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una variable cualitativa ordinal.

Estadígrafo Chi cuadrado

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Regla de decisión:

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor \geq 0.05, no rechazar la hipótesis nula

Resultados de la muestra

Tabla 7
Tabla cruzada de la dimensión planificación

			D1: Planificación			
			En desacuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Total
V1:	En	Recuento	26	22	0	48
Liderazgo	desacuerdo	% del total	13,6%	11,5%	0,0%	25,1%
Gerencial	Ni acuerdo, ni desacuerdo	Recuento % del total	30 15,7%	42 22,0%	22 11,5%	94 49,2%
	De acuerdo	Recuento % del total	2 1,0%	16 8,4%	31 16,2%	49 25,7%
Total		Recuento % del total	58 30,4%	80 41,9%	53 27,7%	191 100,0%

Tabla 8
Medidas simétricas planificación

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximad a ^b	Significación aproximad a
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,531	,047	8,607	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,529	,047	8,580	,000 ^c
N de casos válidos		191			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Chi Cuadrado = 57,76 gl.= 4 sig.= 0,000

Descripción:

Existe evidencia suficiente para concluir que existe relación significativa positiva entre liderazgo gerencial con la dimensión planificación de los procesos administrativos en el Gobierno Regional Ancash, Huaraz, 2020 (Chi cuadrado, ***p = 0,000). También según la prueba de correlación de Spearman = 0,529 (***p = 0,000), se concluye que existe correlación directa, moderada y significativa entre las variables.

Segunda hipótesis específica

H₀: No Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial con la dimensión organización de los procesos administrativos en el Gobierno Regional Ancash-Huaraz, en el 2020.

H₁: Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial con la dimensión organización de los procesos administrativos en el Gobierno Regional Ancash-Huaraz, en el 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

En tal sentido se realizó la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba de asociación Chi cuadrado, así también consideramos los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una variable cualitativa ordinal.

Estadígrafo Chi cuadrado

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Regla de decisión:

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor \geq 0.05, no rechazar la hipótesis nula

Resultados de la muestra

Tabla 9
Tabla cruzada de la dimensión organización

		D2: Organización				Total
		En desacuerdo	Desacuerdo		De acuerdo	
V1: Gerencial	Ni acuerdo, ni desacuerdo	Recuento	22	26	0	48
		% del total	11,5%	13,6%	0,0%	25,1%
	De acuerdo	Recuento	28	42	24	94
		% del total	14,7%	22,0%	12,6%	49,2%
	Total	Recuento	2	21	26	49
		% del total	1,0%	11,0%	13,6%	25,7%
Total		Recuento	52	89	50	191
		% del total	27,2%	46,6%	26,2%	100,0%

Tabla 10
Medidas simétricas de la dimensión organización

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,463	,049	7,174	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,462	,049	7,167	,000 ^c
N de casos válidos		191			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

$$\text{Chi Cuadrado} = 42,89 \quad \text{gl.} = 4 \quad \text{sig.} = 0,000$$

Descripción:

Existe evidencia suficiente para concluir que existe relación significativa positiva entre liderazgo gerencial con la dimensión organización de los procesos administrativos en el Gobierno Regional Ancash, Huaraz, 2020 (Chi cuadrado, ***p

= 0,000). También según la prueba de correlación de Spearman = 0,462 (**p = 0,000), se concluye que existe correlación

Directa, moderada y significativa entre las variables.

Tercera hipótesis específica

H₀: No Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial con la dimensión dirección de los procesos administrativos en el Gobierno Regional Ancash-Huaraz, en el 2020.

H₁: Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial con la dimensión dirección de los procesos administrativos en el Gobierno Regional Ancash-Huaraz, en el 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

En tal sentido se realizó la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba de asociación Chi cuadrado, así también consideramos los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una variable cualitativa ordinal.

Estadígrafo Chi cuadrado.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Regla de decisión:

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula.

Si p valor \geq 0.05, no rechazar la hipótesis nula.

Resultados de la muestra

Tabla 10

Tabla cruzada de la dimensión dirección

			D3: Dirección			
			En	Ni acuerdo, ni	De	Total
			desacuerdo	desacuerdo	acuerdo	
V1: Liderazgo Gerencial	En desacuerdo	Recuento	24	24	0	48
		% del total	12,6%	12,6%	0,0%	25,1%
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	Recuento	30	42	22	94
		% del total	15,7%	22,0%	11,5%	49,2%
	De acuerdo	Recuento	2	20	27	49
		% del total	1,0%	10,5%	14,1%	25,7%
Total		Recuento	56	86	49	191
		% del total	29,3%	45,0%	25,7%	100,0%

Tabla 11

Medidas simétricas de la dimensión dirección

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximad a ^b	Significació n aproximad a
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,487	,048	7,655	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,485	,049	7,626	,000 ^c
N de casos válidos		191			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Chi Cuadrado = 47,38 gl.= 4 sig.= 0,000 Descripción:

Existe evidencia suficiente para concluir que existe relación significativa positiva entre liderazgo gerencial con la dimensión dirección de los procesos administrativos en el Gobierno Regional Ancash, Huaraz, 2020

(Chi cuadrado, ***p = 0,000). También según la prueba de correlación de Spearman = 0,485 (**p = 0,000), se concluye que existe correlación directa,

moderada y significativa entre las variables.

Cuarta hipótesis específica

H0: No Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial con la dimensión control de los procesos administrativos en el Gobierno Regional Ancash-Huaraz, en el 2020.

H1: Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial con la dimensión control de los procesos administrativos en el Gobierno Regional Ancash-Huaraz, en el 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ Estadístico de prueba

En tal sentido se realizó la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba de asociación Chi cuadrado, así también consideramos los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una variable cualitativa ordinal.

Estadígrafo Chi cuadrado

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Regla de decisión:

Si p valor < 0.05, rechazar la hipótesis nula

Si p valor ≥ 0.05 , no rechazar la hipótesis nula

Resultados de la muestra

Tabla 12

Tabla cruzada de la dimensión control

		D4: Control				
			En desacuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Total
V1: Liderazgo Gerencial	En desacuerdo	Recuento	32	16	0	48
		% del total	16,8%	8,4%	0,0%	25,1%
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	Recuento	28	43	23	94
		% del total	14,7%	22,5%	12,0%	49,2%
	De acuerdo	Recuento	0	20	29	49
		% del total	0,0%	10,5%	15,2%	25,7%
Total		Recuento	60	79	52	191
		% del total	31,4%	41,4%	27,2%	100,0 %

Tabla 13

Medidas simétricas de la dimensión control

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada a ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,587	,040	9,956	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,587	,040	9,967	,000 ^c
N de casos válidos		191			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Chi Cuadrado = 67,36 gl.= 4 sig.= 0,000

Descripción:

Existe evidencia suficiente para concluir que existe relación significativa positiva entre liderazgo gerencial con la dimensión control de los procesos administrativos en el Gobierno Regional Ancash, Huaraz, 2020 (Chi cuadrado, ***p = 0,000). También según la prueba de correlación de Spearman = 0,587 (***p = 0,000), se concluye que existe correlación directa, moderada y significativa entre las variables.

V. DISCUSIÓN

El 49.2% no estuvieron de acuerdo ni en desacuerdo con el liderazgo gerencial; de igual manera el 47.1% optaron por la posición neutral en los procesos administrativos.

Los porcentajes que se obtuvieron se relacionan con la Tesis de Freemantle (2016), quien elaboró un trabajo de investigación sobre el liderazgo en la gestión donde la organización tiene una diferencia entre liderazgo y gestión porque la responsabilidad está dada al personal directivo y que el gerente líder debe poseer habilidades conceptuales, técnicas y humanas.

Teóricamente la gerencia como ciencia es una disciplina cuya epistemología ha evolucionado porque su transformación ha experimentado las organizaciones por los complejos cambios de su entorno (Pérez 2016). Esta situación es corroborada por (Gibbs, 2018), quienes sostienen que la gerencia como ciencia social se refuerza por un conjunto de conocimientos transdisciplinarios. En el campo administrativo es (Freeman, 2001) quien sostiene acerca del enfoque de sistemas que caracterizan a la administración como un sistema conformado por las partes que interactúan entre sí.

Como se puede verificar los resultados obtenidos en el estudio de las variables, con relación al objetivo, los encuestados optaron por la posición neutral tanto en el liderazgo gerencial como en los procesos administrativos y Freemantle establece una diferenciación entre el personal directivo y el liderazgo gerencial; lo que permite reafirmar que la gerencia científica epistemológicamente ha evolucionado su concepto, permitiendo una serie de cambios en muchos casos elevando a la gerencia a un nivel de ciencia social, que constituye un gran avance en nuestros días.

El 41.9% optaron por la posición neutral referente a la planificación y sólo el 27.7% estuvieron de acuerdo.

Los porcentajes obtenidos tiene relación con la Tesis de (Aldana, 2019) que estudió acerca del liderazgo sistemático en que pudo conocer la contribución teórica de la epistemología, utilizado con mucha frecuencia en la organización, para crear una sinergia en forma ordenada, creando un equipo de trabajo con integrantes inteligentes.

La planificación según Robin y Censo (2015) define los objetivos de la empresa, estableciendo una estrategia general para lograr las metas, desarrollando una organización jerárquica de planes, integrando las metas y coordinando las tareas y actividades y para que los integrantes de la organización atiendan los aspectos más importantes.

En los resultados obtenidos puede establecerse sobre el liderazgo sistemático que sostiene Aldana en su Tesis; que para él constituye un sistema integrador en las competencias gerenciales de la Universidad. Al respecto la epistemología ha tenido una contribución sobre la sinergia ordenada entre los docentes y trabajadores de un centro superior de estudios; donde en este contexto juega un papel muy importante la planificación según (Robin y Censo, 2015) que permite establecer estrategias sumamente importantes para alcanzar las metas u objetivos que una institución se propone lograr. He aquí la importancia que tiene la propuesta de los resultados de la investigación y la posición teórica de los autores.

El 46.6% estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo con relación a la organización en el Gobierno Regional.

Los resultados hallados se relacionan con la tesis de (Quispe, 2017) quien desarrolló su Tesis acerca del liderazgo gerencial y compromiso organizacional de la división de abastecimiento de la Dirección de Logística de la PNP; empleando el método hipotético-deductivo utilizó como instrumento la escala de opinión y tipo Likert encontrando una correlación directa y significativa entre las variables de estudio.

Teóricamente Robins y Cenzo (2015) sostiene que organizar es disponer la labor para alcanzar las metas de la entidad, incluyendo las tareas que realizar, quien se encargará de hacerlo, como se agruparán las personas, quien rinde cuentas a quien y donde se toman las decisiones.

Como se observa en los resultados teóricos y empíricos, los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash siempre mantuvieron su posición neutral relacionado con la organización, en este contexto se halló una correlación significativa entre las variables liderazgo gerencial y la dimensión organización; complementado con la tesis de (Quispe, 2017), quien también halló la correlación directa y significativa entre las variables de estudio; fortalecido por la Teoría de (Robins y Cenzo, 2015) en que la acción de organizar consiste en lograr una buena disposición de metas en una organización o entidad del Estado, con tareas bien definidas, para una rendición de cuentas claras y objetivas.

El 45% aceptaron la posición neutral en lo referente a la dirección en la entidad Regional.

Los resultados encontrados se relacionan con la Tesis de Melgarejo (2016) cuyo resultado se remonta a la aplicación del estadístico Rho de Spearman, comprobó su hipótesis concluyendo que exista relación directa y significativa entre las variables porque obtuvo un coeficiente de correlación alta y directa positiva $r = 0.786$ y un p valor $p = 0.000$, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula.

En los resultados encontrados se puede verificar que los trabajadores del Gobierno Regional siempre afirmaron por la posición neutral aunque (Melgarejo, 2016) en su tesis sobre Liderazgo gerencial y cultura organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, aplicando la estadística de Rho de Spearman obtuvo la demostración de su hipótesis encontrando una significativa relación entre las variables estudiadas que le permitió aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula; por lo que se puede afirmar que existe una relación muy relevante entre los resultados obtenidos en la presente investigación y otros estudios indicados en el presente párrafo.

El 41.4% afirmaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en el control que se ejerce en el Gobierno Regional.

Los resultados obtenidos en el presente estudio se relacionan con la tesis de (Fernández, 2017) quien realizó una investigación relacionada al estudio; con un estudio de tipo básico y diseño correlacional con una muestra censal de 170 trabajadores encontrando una correlación significativa entre las variables por lo que rechazó la hipótesis nula, admitiendo la hipótesis alternativa.

Los resultados estadísticos obtenidos indican claramente la opción neutral que los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash optaron; relacionándose con la Tesis de Fernández quien estudió sobre la gestión de calidad en la Municipalidad Provincial, que para lograr este nivel de gestión es necesario aplicar el control administrativo permanente sea desde el tipo de control previo, concurrente y final, para lograr una buena gestión administrativa en cualquier tipo de organización.

Como se puede apreciar hay una relación directa y significativa de nivel correlacional entre las variables utilizadas tanto en el presente estudio y los resultados teóricos que corroboran lo que se halló en el procesamiento estadístico como en las teorías y antecedentes adoptados en la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación que existe entre el liderazgo gerencial con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020; porque el valor de Chi cuadrado = 48,42, con un grado de libertad = 4 y una significancia 0,000. Además, según la prueba de correlación de Spearman= 0,495 ($p= 0,000$) se concluye que existe correlación directa, moderada y significativa entre las variables.
2. Se determinó la relación que existe entre el liderazgo gerencial y la dimensión planificación en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020; porque Chi cuadrado= 57,76 con un grado de libertad= 4 y un valor de significancia= 0,000. También según la prueba de correlación de Spearman= 0,529 ($p= 0,000$) se concluye que existe correlación directa, moderada y significativa entre las variables.
3. Se determinó la relación que existe entre el liderazgo gerencial y la dimensión organización en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020; siendo Chi cuadrado= 42,89; con un grado de libertad= 4 y un valor de significancia= 0,000. Además, según los resultados de correlación de Spearman= 0,462 ($p= 0,000$) se concluye que existe correlación directa, moderada y significativa entre las variables.
4. Se determinó la relación que existe entre el liderazgo gerencial y la dimensión Dirección en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020. Siendo los resultados de Chi cuadrado= 47,38 con un grado de libertad= 4 y un valor de significancia= 0,000, así como según la prueba de correlación de Spearman= 0,485 ($p=0,000$) se puede concluir la existencia de una relación directa, significativa y Moderada entre las variables.
5. Se determinó la relación que existe entre el liderazgo gerencial y la dimensión control en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020; porque Chi cuadrado= 67,36, con un grado de libertad= 4 y un valor de significancia= 0,000. Así como los resultados de la prueba de correlación de Spearman= 0,587 ($p=0,000$) se concluye que existe una correlación directa, moderada y significativa entre las variables.

VII. RECOMENDACIONES

El Gobierno Regional de Ancash fortalezca el liderazgo gerencial que está venido a menos en las últimas décadas por la incapacidad que ocuparon cargos directivos y que repercutió en bajos niveles de acción en los procesos administrativos y sin beneficio de la población ancashina en todas las funciones de gobierno, por lo tanto, se recomienda fortalecer la gestión gerencial en el Gobierno Regional para cumplir con los procesos administrativos en beneficio de la población ancashina.

El Gobierno Regional de Ancash requiere de una planificación estratégica de un mediano y largo plazo; así como los planes operativos para ser ejecutados en cada una de las direcciones regionales de los sectores de Gobierno; para optimizar los procesos administrativos en cada uno de los sectores en beneficio de la población de la Región Ancash.

La organización administrativa debe utilizar estrategias más activas en la organización de las diversas direcciones regionales para lograr metas y objetivos en provecho de la población en general.

El liderazgo gerencial en la región deberá mejorar sus capacidades de dirección para un mejor desarrollo de la región, constituyendo una función primordial para alcanzar las metas programadas, reforzando con personal especializado para cada una de las funciones requeridas en la región. Así como el manejo presupuestario debe estar de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Economía y Finanzas y cristalizar la satisfacción de necesidades y solución de problemas de la población Ancashina; teniendo en cuenta que la Región Ancash tiene el privilegio de gozar recursos económicos del canon minero, regalías mineras y canon pesquero.

Las acciones de control deben mejorar permanentemente para cumplir con una gestión de calidad en todos los niveles, regionales, subregionales de acuerdo a lo establecido por la Contraloría General de la República e impulsar el desarrollo económico y social de la región.

VIII. PROPUESTA

8.1. Datos generales

8.1.1. Título

“Liderazgo gerencial y su relación con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash - Huaraz, 2020”

8.1.2. Responsable

Mg. Roger Manuel Rurush Asencio

8.2. Fundamentación

Para el Mejoramiento del Liderazgo Gerencial y los Procesos Administrativos en el Gobierno Regional de Ancash se propone a las autoridades regionales lo siguiente:

Resumen Ejecutivo: El Gobierno Regional de Ancash teniendo en su plan estratégico como visión estratégica el convertirse en una entidad competitiva, aplicando el liderazgo Gerencial como fundamento hacia el cambio, después de muchas décadas de atraso, como consecuencia de la ineptitud y la corrupción generalizada en la administración del multimillonario presupuesto anual asignado que no se convirtieron en obras y servicios tangibles en beneficio de la población ancashina; menos aún tuvo como efecto el cumplimiento de los procesos administrativos dentro de los lineamientos de la modernización del Estado encontrándose la Región con un atraso generalizado en obras de infraestructura de Salud, Educación, transportes, desarrollo agropecuario, producción, cultura y desarrollo humano en general que requieren los ciudadanos/clientes tanto del campo, como de la ciudad ancashina.

Frente a la problemática existente y los resultados estadísticos obtenidos, proponemos un Plan de capacitación para desarrollar y fortalecer las competencias y habilidades de los funcionarios y trabajadores de la sede Regional y sub-regional de Ancash; a partir de la identificación de sus debilidades y fortalezas, aprobar las continuas oportunidades de mejora continua que se presentan, para contribuir a la efectividad en el cumplimiento de sus funciones asignadas en los aspectos de planificación, organización, dirección y control, garantizando el cumplimiento de los objetivos institucionales y personales.

Introducción: El presente Plan se presenta, como una propuesta de mejora del liderazgo gerencial y los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash, con la finalidad de contribuir al mejoramiento continuo del personal de funcionarios y trabajadores y alcanzar la optimización del cumplimiento de funciones en cada una de los procesos planificación, organización, Dirección y control; a nivel regional y sub-

regional; como garantía del logro de los objetivos institucionales.

Planteamiento de la necesidad: Existen deficiencias en el ejercicio del liderazgo gerencial y el cumplimiento de funciones en cada puesto laboral de los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash.

Objetivos:

Proponer un plan de capacitación para el mejoramiento del liderazgo gerencial para el logro efectivo de las competencias y habilidades en los funcionarios de la Región Ancash.

Optimizar las acciones colaborativas y participativas entre los directivos y trabajadores en los procesos administrativos de Planeamiento, organización, Dirección y control para alcanzar el desarrollo social, económico, cultural, educativo, salud, infraestructura y productivo de la Región Ancash.

Cronograma de Actividades: (Ver Anexos)

Métodos: Se capacitará con base a las filosofías educativas constructivista y conectivista (educación virtual), acerca de los temas centrales de liderazgo Gerencial y Procesos administrativos. Los capacitadores serán funcionarios de la Presidencia del Consejo de Ministros y consultores expertos en los temas, previa coordinación; ejecutando clases virtuales.

Evaluación: Será virtual y por temas en forma parcial, mediante chats, cumpliendo la retroalimentación en clase, durante las teleconferencias y un examen final, que tendrá como objetivo, la retroalimentación temática de los temas eje y las áreas que se desarrollaron.

Propuesta de alternativas de solución: Liderazgo Gerencial

Objetivos	Actividades de Mejora	Estrategias Didácticas	Responsables	Cronograma
Aplicar conocimientos innovadores en el liderazgo gerencial en el Gobierno Regional de Ancash	Organizar y ejecutar un curso-Taller de Liderazgo Gerencial, para los funcionarios y Directivos del Gobierno Regional de Ancash	Enseñanza-aprendizaje Virtual sincrónico con Vídeo conferencias y Asincrónico con tareas y foros. Análisis grupales - Certificación: 60 horas	<ul style="list-style-type: none"> • 01 especialista en Liderazgo Gerencial • Funcionarios y Directivos del Gobierno Regional de Ancash. • *4 hrs. Semanales Total:16hrs. 	Inicio: 1° de marzo 2021 Término: 30 de marzo 2021
Planificar un Clima Organizacional acorde con la función directivo-ejecutivo del Gobierno Regional de Ancash	Elaborar un plan de clima organizacional para los funcionarios y directivos para crear una convivencia laboral positiva con base a la tradición, ritos, costumbres, historia en los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash	Desarrollar una Planificación participativa y colaborativa entre funcionarios, directivos, trabajadores y cesantes-jubilados del Gobierno Regional de Ancash. Certificación 60 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionarios • Directivos • Trabajadores Cesantes y Jubilados del gobierno Regional de Ancash. • Otros expertos. • 4 horas semanales Total = 16 Hrs. 	Inicio: 2 de enero 2021 Término: 20 de enero 2021
Utilizar estrategias de desarrollo personal y profesional de los trabajadores que ocupan un puesto laboral en el Gobierno Regional de Ancash	Cursos de capacitación en Ética de la Función P ú b l i c a, Modernización del Estado, Inversión Presupuestaria por resultados y emprendimiento productivo	Enseñanza-aprendizaje con el uso de herramientas tecnológicas de información y comunicación, Videoconferencias. Certificación 60 horas	- Especialistas en: <ul style="list-style-type: none"> • Ética y Valores • Modernización del Estado • Presupuesto por resultados • Emprendimiento productivo regional y local. 4 hrs semanales Total: 16 hrs.	Inicio: 1° de abril 2021 Término: 30 de julio 2021
Brindar un servicio de calidad al usuario como efecto de un liderazgo Gerencial óptimo en el Gobierno Regional de Ancash	Curso Taller de capacitación en servicio de calidad.	Curso E-learning con el uso de las nuevas herramientas Tecnológicas de información y comunicación. Videoconferencias sincrónico y asincrónico. Certificación 60 horas	- Especialistas en: <ul style="list-style-type: none"> • Marketing mix • Recursos humanos • Estrategias competitivas de atención al usuario 4 hrs. semanales. Total: 16 horas semanales	Inicio: 1° de agosto 2021 Término: 30 de agosto 2021

Propuesta de alternativas de solución: Procesos Administrativos

Objetivos	Actividad de mejora	Estrategias Didácticas	Responsables	Cronograma
Fortalecer el Plan Estratégico, los planes operativos y las normas de gestión adecuadas a las nuevas políticas del Gobierno Central Regional y Local	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del Nuevo Plan estratégico - Formulación de los planes operativos - Adecuar las normas de gestión gerencial a la realidad de las políticas del Gobierno 	<ul style="list-style-type: none"> - Organización de equipos de trabajo para cada una de las actividades con participación de funcionarios, directivos y trabajadores relacionados con su especialidad y los documentos de gestión de elaborar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Funcionarios - Directivos - Trabajadores - Especialistas externos en Planificación 	<p>Inicio:</p> <p>1° de diciembre 2020</p> <p>Término:</p> <p>30 de diciembre 2020</p>
Reestructurar la organización del Gobierno Regional, según el CAP y las funciones necesarias de cada puesto laboral por competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Organización del nuevo CAP. Con el organigrama - Establecimiento de funciones con base a la meritocracia - Cubrir plazas con base a las competencias de calidad profesional 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de trabajo con personal de funcionarios, directivos y trabajadores especialistas en organización - Uso de las TIC de programación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Funcionarios - Especialistas - Directivos especialistas - Trabajadores especialistas - Otros Expertos en organización estatal. 	<p>Inicio:</p> <p>10 de diciembre 2020</p> <p>Término:</p> <p>30 de diciembre 2020</p>
Mejorar la Dirección y gestión en el Gobierno Regional de Ancash	Programar un curso Taller de capacitación, sobre nuevas corrientes de Gestión y Dirección para el grupo de gerentes y sub-gerentes del Gobierno Regional	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de Tecnología Virtual con Videoconferencias, foros, Talleres - Uso de herramientas TIC. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia Regional - Gerentes - Sub-gerentes - Directivos 	<p>Inicio:</p> <p>1° de abril 2021</p> <p>Término:</p> <p>30 de abril 2021</p>
Potenciar el Control previo, concurrente y posterior en la administración de personal, manejo presupuestario y contrataciones con el Estado	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar un mejor control del Personal de Directivos y Trabajadores - Racional ejecución del Presupuesto anual - Control en el proceso de contrataciones y adquisiciones con el Estado de obras, bienes y servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Control electrónico del Personal - Aplicación Transparente del Presupuesto - Control en el cumplimiento de normas sobre contrataciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Sub-Gerencia de Recursos humanos - Personal de Planificación y presupuesto - Sector-Gerencia de Logística 	<p>Inicio:</p> <p>2 de enero del 2021</p> <p>Término:</p> <p>30 de diciembre del 2021</p>

REFERENCIAS

Adam Smith. (s.f.). *Teoría científica de la administración*. Recuperado el 25 de 03 de 2020

Aldana, J. (2019). *Liderazgo sistémico en las competencias gerenciales docentes universitarias*. Venezuela: UNEFM. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de https://www.researchgate.net/publication/331739520_Liderazgo_sistemico_en_las_competencias_gerenciales_docentes_universitarios

Alhama, R., & Martínez, T. (2005). *Escuela de las ciencias administrativas*. España. Recuperado el 25 de 03 de 2020

Aular, M. (2018). *Objetivos De La Gerencia*. Lima. Recuperado el 22 de 03 de 2020, de <https://www.gestiopolis.com/reflexiones-sobre-gerencia-por-objetivos/>

Berné & Galve. (2016). *Control*. Recuperado el 25 de 03 de 2020

Betancourt, H. (2016). *DISEÑO Y ACTUALIZACIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN UNA EMPRESA ADMINISTRATIVOS EN UNA EMPRESA*. México. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de <http://148.204.210.201/tesis/1437405606172tesishugobetan.pdf>

Burgos, O. (2017). *Elaboración del proceso administrativo en la Empresa Comercial A&C, de la ciudad de Chiclayo*. Lima: Universidad Señor de Sipán. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4268/Burgos%20Castro%20-%20Cervera%20Orellano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Charqui, Y. (2016). *CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO PARTICIPATIVO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO –*

RUBRO VENTAS AL POR MENOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO (ABARROTES) DEL MERCADO CENTRAL DEL DISTRITO DE HUARAZ, 2015. Huaraz: ULADECH. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1066/LIDER_AZGO_PARTICIPATIVO_%20CHARQUI_MIRANDA_ROCIO_YOVANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez, M. (2018). *GESTIÓN DE CALIDAD CON EL MODELO INTEGRAL DE LA PRODUCTIVIDAD EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PRODUCTIVIDAD EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS VEHÍCULOS AUTOMOTORES DEL DISTRITO DE HUARAZ, 2017.* Huaraz: ULADECH. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2541/PRODUCTIVIDAD_GESTION_DE_CALIDAD_CHAVEZ_MARCOS_MELIZA_VIOLETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chem, C. (2008). *Significado del Positivismo.* Chile: Universidad de las Américas

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones.* México: Mc Graw Hill.

Collins, J. (2001). *El liderazgo nivel 5 según Collins.* Recuperado el 19 de 03 de 2020

Cotrina, L. (2017). *La gestión administrativa en la implementación del presupuesto por resultados en el Ministerio de Educación. Lima 2017.* Lima: Universidad de Cesar Vallejo. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9958/Cotrina_ALR.pdf?
sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9958/Cotrina_ALR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Dansereau & Graen & Haga. (1975). *Modelo de enlace Vertical Diádico*.

Recuperado el 19 de 03 de 2020

Domínguez, Z. (2017). *Origen*. Lima. Recuperado el 25 de 03 de 2020

Etkin, J. (2017). *Las funciones de la gerencia*. Recuperado el 22 de 03 de 2020, de <http://www.0800flor.net/gerencia-2/funciones-basicas-de-gerencia/>

Fayol, H. (2006). *Teoría clásica de la organización*. España. Recuperado el 03 de 03 de 2020

Fayol, H. (1999). *La teoría administrativa*. Recuperado el 22 de 03 de 2020

Fernández, A. (2015). *Concepto de procesos administrativos*. España. Recuperado el 25 de 03 de 2020, de <https://www.gestiopolis.com/que-es-proceso-administrativo/>

Fernández, D. (2017). *Proceso administrativo y su relación con la gestión de calidad en la Municipalidad Provincial de Huaraz, para el 2017*. Huaraz: Universidad de Cesar Vallejo. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11959/fern%C3%A1ndez_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, H. (2015). *Concepto del liderazgo*. Lima. Recuperado el 22 de 03 de 2020, de <https://economyatic.com/liderazgo/>

Finch, F. &. (2016). *La dirección*. Recuperado el 25 de 03 de 2020

Finh , S. (2018). *Faeses*. Recuperado el 25 de 03 de 2020

Flores, S. (2015). *Proceso Administrativo y Gestión Empresarial. En COPROABAS de Jinotega*. Nicaragua: Universidad Nacional De Nicaragua. Recuperado el 02 de 04 de 2020

Freeman, G. (2001). *Enfoque de sistemas*. España. Recuperado el 25 de 03 de 2020

Freemantle, D. (2016). *Gestión de liderazgo*. México: Universidad de México. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=11237>

Galbraith & Lawrence & Lorsch. (s.f.). *La teoría de la contingencia*. Recuperado el 22 de 03 de 2020

Gibbs, R. (2018). *Tendencias del líder*. Recuperado el 22 de 03 de 2020, de <https://spheremodel.com/blog/14-tendencias-de-liderazgo/>

González, F. (2020). *Tipos de gerencia administrativo*. 03: 22. Recuperado el 22 de 03 de 2020, de <https://es.slideshare.net/solmartinv/tipos-de-gerencia-administración>

Gutiérrez, R. (2018). *PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA INVERSIONES Y CONSTRUCCIONES GUTI S.A.C. EN LA CIUDAD DE CHIMBOTE 2018*. Chimbote: Universidad De Cesar Vallejo. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28674/Guti%C3%A9rrez_ARD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, S. (2016). *Fundamentos de gestión empresarial*. México: Mc Graw Hill.

Hernández, S., & Pulido, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial*. México: Mc Graw Hill. Recuperado el 05 de 11 de 2020

Jara, M. (2016). *Aplicación del sistema de control interno para mejorar la gestión administrativa y financiera de América Express S.A.A.* Chimbote: Universidad de San Pedro. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5912/Tesis_56633.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kuhn, T. (1970). *Enfoque de contingencias*. Chicago: Universidad de Chicago. Recuperado el 25 de 03 de 2020

Lawrence & Bennis. (1967). *Liderazgo*. Boston. Recuperado el 22 de 03 de 2020

Macedo, T., & Chávez, M. (2016). *LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, CHIMBOTE Y NUEVO CHIMBOTE, 2016*. Chimbote: Universidad De San Pedro. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de <file:///C:/Users/hp/Downloads/PI1640381.PDF>

Martínez, G. (2018). *CARACTERIZACIÓN DE CAPACITACIÓN Y LIDERAZGO EN LAS MYPE RUBRO BODEGAS DE LA URBANIZACIÓN MIRAFLORES-PIURA, AÑO 2018*. Piura: ULADECH. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3354/CAPACITACION_LIDERAZGO_MARTINEZ_MORE_GLADYS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Max & Engenls. (s.f.). *Teoría científica de la administración*. Recuperado el 25 de 03 de 2020

- Melgar, E. (2018). *Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Lima, 2018*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 02 de 04 de 2020
- Melgarejo, E. (2016). *Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Mayor de San Marcos. Lima*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14828/Melgar_EEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, A. (2018). *Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta- Ecuador*. Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Recuperado el 02 de 04 de 2020
- Murcia, M. (2017). *Teoría de procesos administrativos*. Recursos Humanos. Recuperado el 26 de 03 de 2020, de <https://blog.acsendo.com/las-4-dimensiones-del-liderazgo-transformacional/>
- Newstrom, D. (1995). *Enfoque de las relaciones humanas*. México. Recuperado el 25 de 03 de 2020
- Ocampos, L. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la Red Asistencial Essalud- Tumbes-2017*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Recuperado el 02 de 04 de 2020
- Pérez, E. (2016). *Gestión y medición del conocimiento en organizaciones públicas*. México: Universidad de Guanajuato. Recuperado el 02 de 04 de 2020

Quezada, S. (2018). *El liderazgo estratégico del director y el éxito Institucional del programa de tecnología educativa de la Universidad Nacional de Trujillo-2018*. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado el 02 de 04 de 2020

Quispe, C. (2017). *Liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores de la división de abastecimiento de la Dirección de Logística de la PNP*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14654/Quispe_QC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Riquelme, M. (2019). *Importancia del proceso administrativo*. Lima. Recuperado el 25 de 03 de 2020, de <https://www.webyempresas.com/proceso-administrativo/>

Robert Owen. (s.f.). *Teoría del proceso de administración*. Recuperado el 25 de 03 de 2020

Robins & Cenzo. (2015). *Actividades que lo componen*. Recuperado el 25 de 03 de 2020

Roca, L. (2017). *Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12029/roca_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Romero, G. (2016). *Gerencia vs. Liderazgo*. Venezuela: Universidad Rafael Beloso Chacín. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-PapelDelGerenteLiderVenezolano-6436541.pdf
- Rosabeth & Moss Kanter. (s.f.). *Habilidades y sensibilidades esenciales para los gerentes*. Recuperado el 22 de 03 de 2020
- Salas, W. (2018). *Enfoque de Gobierno Abierto en la Gestión Institucional de la Universidad Nacional de San Agustín en el periodo 2017*. Arequipa-Perú: Universidad Nacional de San Agustín.
- Simon, H. (1997). *La teoría de la conducta administrativa*. New York. Recuperado el 22 de 03 de 2020
- Sosa, E. (2018). *Diseño de un modelo de incorporación de tecnologías emergentes en el aula (MITEA) para la generación de estrategias didácticas del liderazgo docente*. España: Universidad de las Islas Valiares- Tesis Doctoral. Recuperado el 92 de 04 de 2020
- Stewaet, R. (2018). *Las 3 dimensiones de la gerencia de Stewart*. Recuperado el 26 de 03 de 2020, de <https://blog.conducetuempresa.com/2018/07/las-3-dimensiones-gerenciales-de-stewart.html>
- Stonner, J. (1947). *Enfoque de los recursos humanos*. Nueva York. Recuperado el 25 de 03 de 2020
- Sverdlik, M. (2015). *Introducción de la gerencia*. México. Recuperado el 22 de 03 de 2020

Taylor, F. (1967). *Teoría de la administración científica*. New York. Recuperado el 22 de 03 de 2020

Valdés, C. (2016). *Teorías de la administración*. Recuperado el 25 de 03 de 2020, de <https://www.gestiopolis.com/teorias-administración>

Vásquez, S. (2017). *Liderazgo, presencia y discursos de las enfermeras en el sistema sanitario público Anda Luz*. España: Universidad de Sevilla- Tesis Doctoral. Recuperado el 02 de 04 de 2020

Vergel, M. (2018). *La necesidad de la gerencia*. Recuperado el 22 de 03 de 2020, de <https://www.scribd.com/document/53218904/La-Necesidad-de-La-Gerencia>

Villanes, J. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño del Consejo del Notariado en el Distrito Notarial de Lima*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9126/Villanes_QJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Walton, S. (2019). *Importancia del liderazgo*. Recuperado el 22 de 03 de 2020, de <https://expansion.mx/opinion/2019/12/01/la-importancia-del-liderazgo>

Weber, M. (1947). *La teoría de la burocracia*. New York. Recuperado el 22 de 03 de 2020

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Liderazgo gerencial	Estudia el liderazgo referente a la influencia interpersonal que se da mediante los lineamientos de la comunicación social que busca alcanzar los objetivos establecidos (Chiavenato, 2017)).	Es la medición del nivel de liderazgo gerencial a través de 44 ítems y está conformada por 7 dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación emocional, consideración individualizada, exigencias y restricciones.	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa cómo los líderes son idealizados por los colaboradores • Percibe los efectos que tiene cuando se cumplen las metas. • Percibe objetivos de cada uno de los empleados. • El líder tiene alto nivel de confianza con el trabajador. • Observa que los colaboradores pueden asumir riesgos. • Los trabajadores asumen retos importantes para sus carreras profesionales. 	Nominal Ordinal
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> • El líder utiliza métodos para crear compromiso organizacional. • El líder inspira a los colaboradores que la tarea no es fácil. • El líder inspira de manera efectiva a lograr metas. • Los empleados se proponen lograr metas ambiciosas. 	
			Estimulación emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Propicia que los colaboradores pueden aumentar su rendimiento. • El líder crea y desarrolla acercamientos para solucionar conflictos. • El líder demuestra ser creativo. • El líder es creativo dentro del equipo de trabajo. 	
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta una consideración individualizada. • Responde a las necesidades de cada trabajador por separado. • Brinda apoyo permanente al trabajador. • El trabajador percibe que no es más que uno del montón. • Conoce las tareas y actividades del cargo gerencial. 	
			Exigencias	<ul style="list-style-type: none"> • Sabe del desempeño gerencial necesario. • Percibe las exigencias y demandas gerenciales. • Conoce sus obligaciones de hacer. • Alcanza sus patrones de desempeño. • Mantiene determinados contactos. 	
			Restricciones	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en reuniones de coordinación. • Cumple obligaciones burocráticas o legales. • Conoce que son factores internos o externos a la región. • Sabe que limitan el cargo del gerente. • Observa que la ley limita su cargo. • A veces percibe la limitación de recursos. • Conoce las limitaciones de las instalaciones. • Percibe limitaciones en el ritmo de trabajo. 	
			Elecciones	<ul style="list-style-type: none"> • Son actividades que el gerente puede realizar. • Tiene oportunidades para realizar tareas diferentes. • Sabe que se relaciona con su desempeño. • Decide ignorar o delegar al subordinado. • Conoce que las elecciones son las decisiones que el gerente toma. 	

Fuente: Elaboración propia

Fuente: Elaboración propia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable dependiente: Procesos administrativos	Es el flujo continuo e interrelacionado de las actividades de planeación, organización, dirección y control, desarrolladas para lograr un objetivo común: aprovechar los recursos humanos, técnicos, materiales y de cualquier otro tipo, con los que cuenta la organización para hacerla efectiva, para sus stakeholders y la sociedad (Vergel, 2018) .	Es la medición del nivel de los procesos administrativos a través de 40 ítems y está conformada por 4 dimensiones: planificación, organización, dirección y control.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce qué se va hacer por anticipado. • Sabe qué dirección se va a tomar para lograr los objetivos. • Percibe lo que se desea conseguir. • Tiene seguridad lo que se va lograr. • Conoce quiénes y cuándo le van hacer. • Tiene seguridad de cómo lo van hacer. • Sabe que la planeación crea un futuro deseado. • Conoce que planificar define las metas de la entidad. • Sabe que la planificación establece estrategias para lograr objetivos. • Está segura que la planificación desarrolla planes integrando actividades. 	Nominal Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza los recursos en forma equilibrada. • Sabe establecer una relación entre el trabajo y el personal para ejecutar. • Determina que debe hacerse para lograr un objetivo. • Divide y coordina actividades suministrando recursos. • Dispone el trabajo para conseguir metas. • Organiza determinando qué tareas realizar. • Organiza los trabajos en equipo. • Conoce a quien rendir cuentas. • Sabe dónde se toman las decisiones. 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Practica la influencia interpersonal. • Logra que los trabajadores contribuyan alcanzar los objetivos. • Logra objetivos a través de: liderazgo, motivación y comunicación. • Dirige e influye en la ejecución de actividades. • Llega al fondo de relaciones con los gerentes y trabajadores. • La dirección ejerce a través del liderazgo. • La dirección ejerce con la motivación. • La dirección ejerce con la comunicación. • Motiva con frecuencia al personal. • Recompensa a los trabajadores con el sueldo acorde a sus funciones. • Capacita y desarrolla a los trabajadores. • Satisface las necesidades de los trabadores por su esfuerzo. • Cumple sus funciones de acuerdo a los resultados de control. 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Sigue, evalúa y analiza los resultados obtenidos. • Contrasta los resultados contra los estándares de desempeño. • Compara los resultados obtenidos con los planes establecidos. • Define e inicia acciones correctivas. • Determina medios efectivos para medir la operatividad. • Comunica y participa a todos acerca de los medios de medición. • Transfiere información detallada sobre variaciones y comparaciones realizadas. • Sugiere diversas acciones correctivas cuando son necesarios. 	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Instrumento de la recolección de datos

CUESTIONARIO ESTRUCTURADO

Variable: Liderazgo Gerencial

El presente instrumento de medición tiene por objetivo conocer acerca de las características del liderazgo gerencial que se aplica en la sede central de la Presidencia Regional de Ancash, en el 2020. por esta razón solicito a usted se sirva contestar las preguntas que a continuación se consignan marcando con un aspa la respuesta que considere correcta, según las alternativas de respuestas. Las respuestas serán anónimas y los resultados que se obtengan, sólo servirán para efectos del trabajo de la investigación. Los puntajes de los criterios de medición son:

Completamente en desacuerdo =1	En desacuerdo=2	De acuerdo y en desacuerdo=3	De acuerdo=4	Completamente de acuerdo =5
--------------------------------	-----------------	------------------------------	--------------	-----------------------------

V1: Liderazgo Gerencial		Preguntas	CRITERIOS				
			1	2	3	4	5
D1	Influencia idealizada						
1	¿Evalúa Usted cómo los líderes son idealizados por los colaboradores?						
2	¿Percibe los efectos que tiene la influencia idealizada cuando se cumplen las metas?						
3	¿Percibe objetivos de cada uno de los empleados?						
4	¿El líder tiene alto nivel de confianza con el trabajador?						
5	¿Observa que los colaboradores pueden asumir riesgos?						
6	¿Los trabajadores asumen retos importantes para sus carreras profesionales?						
D2	Motivación Inspiracional						
7	¿El líder utiliza métodos para crear compromiso organizacional?						
8	¿El líder inspira a los colaboradores que la tarea no es fácil?						
9	¿El líder inspira de manera efectiva a lograr metas?						
10	¿Los empleados se proponen lograr metas ambiciosas?						
D3	Estimulación Emocional						
11	¿La líder propicia que los colaboradores pueden aumentar su rendimiento?						
12	¿El líder crea y desarrolla acercamientos para solucionar conflictos?						
13	¿El líder demuestra ser creativo?						
14	¿El líder es creativo dentro del equipo de trabajo?						
D4	Consideración Individualizada						
15	¿El líder fomenta una consideración individualizada?						
16	¿El líder responde a las necesidades de cada trabajador por separado?						
17	¿El gerente brinda apoyo permanente al trabajador?						
18	¿El trabajador percibe que no es más que uno del montón?						

19	¿El colaborador se siente valorado?					
D5	Exigencias					
20	¿El líder conoce las tareas y actividades del cargo gerencial?					
21	¿El líder sabe del desempeño gerencial necesario?					
22	¿El líder percibe las exigencias y demandas gerenciales?					
23	¿El gerente conoce sus obligaciones de hacer?					
24	¿El líder alcanza sus patrones de desempeño?					
25	¿El gerente mantiene determinados contactos?					
26	¿Participan en reuniones de coordinación?					
27	¿Cumple obligaciones burocráticas o legales?					
D6	Restricciones					
28	¿El gerente conoce que las restricciones son factores internos o externos a la región?					
29	¿El líder sabe que las restricciones limitan el cargo del gerente?					
30	¿El gerente observa que limita su cargo?					
31	¿El líder percibe la limitación de recursos?					
32	¿El líder conoce las limitaciones de las instalaciones?					
33	¿El gerente percibe limitaciones en el ritmo del trabajo?					
D7	Elecciones					
34	¿El líder conoce que las elecciones son actividades que el gerente puede realizar?					
35	¿El gerente tiene oportunidades para realizar tareas diferentes?					
36	¿El gerente conoce que se relaciona con su desempeño?					
37	¿El líder decide ignorar o delegar al subordinado?					
38	¿El líder conoce que las elecciones son las decisiones que el gerente toma?					

Anexo 4: Cuestionario estructurado

Variable: Liderazgo Gerencial

El presente instrumento de medición tiene por objetivo conocer acerca de las características del liderazgo gerencial que se aplica en la sede central de la Presidencia Regional de Ancash, en el 2020. por esta razón solicito a usted se sirva contestar las preguntas que a continuación se consignan marcando con un aspa la respuesta que considere correcta, según las alternativas de respuestas. Las respuestas serán anónimas y los resultados que se obtengan, sólo servirán para efectos del trabajo de la investigación. Los puntajes de los criterios de medición son:

Completamente en desacuerdo =1	En desacuerdo=2	De acuerdo y en desacuerdo=3	De acuerdo=4	Completamente de acuerdo =5
--------------------------------	-----------------	------------------------------	--------------	-----------------------------

V1: Liderazgo Gerencial		Preguntas		CRITERIOS				
				1	2	3	4	5
D1	Influencia idealizada							
1	¿Evalúa Usted cómo los líderes son idealizados por los colaboradores?							
2	¿Percibe los efectos que tiene la influencia idealizada cuando se cumplen las metas?							
3	¿Percibe objetivos de cada uno de los empleados?							
4	¿El líder tiene alto nivel de confianza con el trabajador?							
5	¿Observa que los colaboradores pueden asumir riesgos?							
6	¿Los trabajadores asumen retos importantes para sus carreras profesionales?							
D2	Motivación Inspiracional							
7	¿El líder utiliza métodos para crear compromiso organizacional?							
8	¿El líder inspira a los colaboradores que la tarea no es fácil?							
9	¿El líder inspira de manera efectiva a lograr metas?							
10	¿Los empleados se proponen lograr metas ambiciosas?							
D3	Estimulación Emocional							
11	¿La líder propicia que los colaboradores pueden aumentar su rendimiento?							
12	¿El líder crea y desarrolla acercamientos para solucionar conflictos?							
13	¿El líder demuestra ser creativo?							
14	¿El líder es creativo dentro del equipo de trabajo?							
D4	Consideración Individualizada							
15	¿El líder fomenta una consideración individualizada?							
16	¿El líder responde a las necesidades de cada trabajador por separado?							
17	¿El gerente brinda apoyo permanente al trabajador?							
18	¿El trabajador percibe que no es más que uno del montón?							
19	¿El colaborador se siente valorado?							

D5	Exigencias						
20	¿El líder conoce las tareas y actividades del cargo gerencial?						
21	¿El líder sabe del desempeño gerencial necesario?						
22	¿El líder percibe las exigencias y demandas gerenciales?						
23	¿El gerente conoce sus obligaciones de hacer?						
24	¿El líder alcanza sus patrones de desempeño?						
25	¿El gerente mantiene determinados contactos?						
26	¿Participan en reuniones de coordinación?						
27	¿Cumple obligaciones burocráticas o legales?						
D6	Restricciones						
28	¿El gerente conoce que las restricciones son factores internos o externos a la región?						
29	¿El líder sabe que las restricciones limitan el cargo del gerente?						
30	¿El gerente observa que limita su cargo?						
31	¿El líder percibe la limitación de recursos?						
32	¿El líder conoce las limitaciones de las instalaciones?						
33	¿El gerente percibe limitaciones en el ritmo del trabajo?						
D7	Elecciones						
34	¿El líder conoce que las elecciones son actividades que el gerente puede realizar?						
35	¿El gerente tiene oportunidades para realizar tareas diferentes?						
36	¿El gerente conoce que se relaciona con su desempeño?						
37	¿El líder decide ignorar o delegar al subordinado?						
38	¿El líder conoce que las elecciones son las decisiones que el gerente toma?						

CUESTIONARIO ESTRUCTURADO

Variable: Procesos Administrativos

El presente instrumento de medición tiene por objetivo conocer acerca de las características del Proceso Administrativo que se aplica en la sede central de la Presidencia Regional de Ancash, en el 2020. por esta razón solicito a usted se sirva contestar las preguntas que a continuación se consignan marcando con un aspa la respuesta que considere correcta, según las alternativas de respuestas. Las respuestas serán anónimas y los resultados que se obtengan, sólo servirán para efectos del trabajo de la investigación. Los puntajes de los criterios de medición son:

Completamente en desacuerdo =1	En desacuerdo=2	De acuerdo y en desacuerdo=3	De acuerdo=4	Completamente de acuerdo =5
--------------------------------	-----------------	------------------------------	--------------	-----------------------------

V1: Procesos Administrativos Preguntas		CRITERIOS				
		1	2	3	4	5
D1	Planificación					
1	¿Los directivos conocen qué se va hacer por anticipado?					
2	¿Sabe qué dirección se va a tomar para lograr los objetivos?					
3	¿Percibe lo que se desea conseguir?					
4	¿Tiene seguridad lo que se va lograr?					
5	¿Conoce quiénes y cuándo van hacer la planificación?					
6	¿Tiene seguridad de cómo lo van hacer?					
7	¿Sabe que la planeación crea un futuro deseado?					
8	¿Conoce que planificar define las metas de la entidad?					
9	¿Sabe que la planificación establece estrategias para lograr objetivos?					
10	¿Está seguro que la planificación desarrolla planes integrando actividades?					
D2	Organización					
11	¿Utiliza los recursos en forma equilibrada?					
12	¿Sabe establecer una relación entre el trabajo y el personal para ejecutar?					
13	¿Determina qué debe hacerse para lograr un objetivo?					
14	¿Divide y coordina actividades suministrando recursos?					
15	¿Dispone el trabajo para conseguir metas?					
16	¿Organiza determinando qué tareas realizar?					
17	¿Organiza los trabajos en equipo?					
18	¿Conoce a quien rendir cuentas?					
19	¿Sabe dónde se toman las decisiones?					
D3	Dirección					
20	¿Practica la influencia interpersonal?					
21	¿Logra que los trabajadores contribuyan alcanzar los objetivos?					
22	¿Logra objetivos a través de: liderazgo, motivación y comunicación?					
23	¿Dirige e influye en la ejecución de actividades?					
24	¿Llega al fondo de relaciones con los gerentes y trabajadores?					
25	¿La dirección ejerce a través del liderazgo?					

26	¿La dirección ejerce con la motivación?					
27	¿La dirección ejerce con la comunicación?					
28	¿Motiva con frecuencia al personal?					
29	¿Recompensa a los trabajadores con el sueldo acorde a sus funciones?					
30	¿Capacita y desarrolla a los trabajadores?					
31	¿Satisface las necesidades de los trabajadores por su esfuerzo?					
32	¿Cumple sus funciones de acuerdo a los resultados de control?					
D4	Control					
33	¿El gerente sigue, evalúa y analiza los resultados obtenidos?					
34	¿El líder contrasta los resultados contra los estándares de desempeño?					
35	¿Compara los resultados obtenidos con los planes establecidos?					
36	¿Define e inicia acciones correctivas?					
37	¿Determina medios efectivos para medir la operatividad?					
38	¿Comunica y participa a todos acerca de los medios de medición?					
39	¿Transfiere información detallada sobre variaciones y comparaciones realizadas?					
40	¿Sugiere diversas acciones correctivas cuando son necesarios?					

Anexo 5: Fichas técnicas del instrumento
Ficha técnica del liderazgo gerencial

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Cuestionario estructurado
Autor	Roger Manuel Rurush Asencio
Dimensiones	Influencia idealizada, Motivación inspiracional, estimulación emocional, consideración individualizada, Exigencias, Restricciones y Elecciones.
Ámbito de aplicación	Funcionarios y trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ancash.
Administración	Individual – colectiva
Duración	30 minutos
Objetivo	Determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020.
Validez	Se sometió al juicio de tres expertos de la UCV, haciendo un estudio factorial de varios grupos de funcionarios trabajadores con 4 dimensiones indicados anteriormente.
Confiabilidad	La fiabilidad se ha probado midiendo el instrumento completo, ítem por ítem total, por cada una de las dimensiones, utilizando el estadístico Alfa de Crombach, siendo el resultado igual a 0,983 muy alto.
Adaptado	Elaborado por el mismo autor de la investigación
Campo de aplicación	Funcionarios y trabajadores del Gobierno Regional de Ancash.
Aspectos a Evaluar	El cuestionario estructurado está constituido por 38 preguntas distribuidas en 7 dimensiones: Dimensión 1: Influencia idealizada Dimensión 2: Motivación inspiracional Dimensión 3: Estimulación emocional Dimensión 4: Consideración individualizada Dimensión 5: Exigencias Dimensión 6: Restricciones Dimensión 7: Elecciones
Calificación	Según el cuestionario estructurado
Categorías	Favorable: Indiferente: Desfavorable:

Ficha Técnica de los procesos administrativos

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Cuestionario estructurado
Autor	Roger Manuel Rurush Asencio
Dimensiones	Planificación, Organización, Dirección, Control
Ámbito de aplicación	Funcionarios y rabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ancash.
Administración	Individual - Colectiva
Duración	30 minutos
Objetivo	Determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020.
Validez	Se sometió al juicio de tres expertos de la UCV haciendo un estudio factorial de varios grupos de funcionarios y trabajadores con 4 dimensiones indicados anteriormente.
Confiabilidad	La fiabilidad se ha probado midiendo el instrumento completo, ítem por ítem total, por cada una de las dimensiones, aplicando el estadístico Alfa de Crombach, siendo el resultado muy alto, igual a 0,983.
Adaptado	Elaborado por el autor de la investigación
Campo de aplicación	Comprendió sólo la Oficina Central del Gobierno Regional de Ancash- Hz.
Aspectos a Evaluar	El cuestionario estructurado está conformado por 40 preguntas, distribuidas en 4 dimensiones: Dimensión 1: Planificación Dimensión 2: Organización Dimensión 3: Dirección Dimensión 4: Control
Calificación	Variable 2: Procesos administrativos
Categorías	Favorable: Indiferente: Desfavorable:

Anexo 6: Cálculo del tamaño de la muestra

Datos informativos

Participantes	Población		
	Hombres	Mujeres	Total
Nombrados	103	72	175
contratados	155	48	203
Total	258	120	378

Para hallar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula estadística.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(e)^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 378}{(0.05)^2 \cdot (378-1) + (1.76)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = \frac{363.0312}{1.9029} = 190.77 = 191$$

n= 191 funcionarios y trabajadores del Gobierno Regional de Ancash

Anexo 7: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

VALIDEZ DE CONTENIDO CON COEFICIENTE DE HOLSTI

Título: "Liderazgo gerencial y su relación con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash-2020"

Autor: Roger Manuel Rurush Asencio (ORCID: 0000-0002-2816-1629)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Completamente en desacuerdo = 1	En desacuerdo=2	De acuerdo y en desacuerdo=3	De acuerdo=4	Completamente de acuerdo =5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									S I	N O	S I	N O		S I	NO	S I	N O
Liderazgo Gerencial: El líder es el respaldo del equipo, el que potencia a las personas para que se desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad. Fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal, y, especialmente, es el artesano de la creación de un	D₁:Influencia idealizada	1. Evalúa cómo los líderes son idealizados por los colaboradores.	1. ¿Evalúa Usted cómo los líderes son idealizados por los colaboradores?						✓		✓		✓				
		2. Percibe los efectos que tiene cuando se cumplen las metas.	2. ¿Percibe los efectos que tiene la influencia cuando se cumplen las metas?						✓		✓		✓				
		3. Percibe objetivos de cada uno de los empleados.	3. ¿Percibe objetivos de cada uno de los empleados?						✓		✓		✓				
		4. El líder tiene alto nivel de confianza con el trabajador.	4. ¿El líder tiene alto nivel de confianza con el trabajador?						✓		✓		✓				
		5. Observa que los colaboradores pueden asumir riesgos.	5. ¿Observa que los colaboradores pueden asumir riesgos?						✓		✓		✓				
		6. Los trabajadores asumen retos importantes para sus carreras profesionales.	6. ¿Los trabajadores asumen retos importantes para sus carreras profesionales?						✓		✓		✓				


espíritu de pertenencia que une a los colaboradores para decidir las medidas a tomar (Fernández, 2015)	D ₂ : Motivación Inspiracional	7. El líder utiliza métodos para crear compromiso organizacional.	7. ¿El líder utiliza métodos para crear compromiso organizacional?						✓		✓		✓		✓			
		8. El líder inspira a los colaboradores que la tarea no es fácil.	8. ¿El líder inspira a los colaboradores que la tarea no es fácil?						✓		✓		✓		✓			
		9. El líder inspira de manera efectiva a lograr metas.	9. ¿El líder inspira de manera efectiva a lograr metas?							✓		✓		✓		✓		
		10. Los empleados se proponen lograr metas ambiciosas.	10. ¿Los empleados se proponen lograr metas ambiciosas?							✓		✓		✓		✓		

D3: Estimulación emocional	11. Propicia que los colaboradores pueden aumentar su rendimiento.	11. ¿El líder propicia que los colaboradores pueden aumentar su rendimiento?							✓		✓		✓		✓		
	12. El líder crea y desarrolla acercamientos para solucionar conflictos.	12. ¿El líder crea y desarrolla acercamientos para solucionar conflictos?							✓		✓		✓		✓		
	13. El líder demuestra ser creativo.	13. ¿El líder demuestra ser creativo?							✓		✓		✓		✓		
	14. El líder es creativo dentro del equipo de trabajo.	14. ¿El líder es creativo dentro del equipo de trabajo?							✓		✓		✓		✓		
D4: Consideración Individualizada	15. Fomenta una consideración individualizada.	15. ¿El líder fomenta una consideración individualizada?							✓		✓		✓		✓		
	16. Responde a las necesidades de cada trabajador por separado.	16. ¿El líder responde a las necesidades de cada trabajador por separado?							✓		✓		✓		✓		
	17. Brinda apoyo permanente al trabajador.	17. ¿El Gerente brinda apoyo permanente al trabajador?							✓		✓		✓		✓		
	18. El trabajador percibe que no es más que uno del montón.	18. ¿El trabajador percibe que no es más que uno del montón?							✓		✓		✓		✓		
	19. El colaborador se siente valorado.	19. ¿El colaborador se siente valorado?							✓		✓		✓		✓		
D5: Exigen Cias	20. Conoce las tareas y actividades del cargo gerencial.	20. ¿El líder conoce las tareas y actividades del cargo gerencial?							✓		✓		✓		✓		
	21. Sabe del desempeño gerencial necesario.	21. ¿El líder sabe del desempeño gerencial necesario?							✓		✓		✓		✓		


	22. Percibe las exigencias y demandas gerenciales.	22. ¿El líder percibe las exigencias y demandas gerenciales?							✓		✓		✓		✓		
	23. Conoce sus obligaciones de hacer.	23. ¿El gerente conoce sus obligaciones de hacer?							✓		✓		✓		✓		
	24. Alcanza sus patrones de desempeño.	24. ¿El líder alcanza sus patrones de desempeño?							✓		✓		✓		✓		
	25. Mantiene determinados contactos.	25. ¿El gerente mantiene determinados contactos?							✓		✓		✓		✓		
	26. Participa en reuniones de coordinación.	26. ¿Participa en reuniones de coordinación?							✓		✓		✓		✓		
	27. Cumple obligaciones burocráticas o legales.	27. ¿Cumple obligaciones burocráticas o legales?							✓		✓		✓		✓		
D ₆ : Restricciones	28. Conoce que son factores internos o externos a la región.	28. ¿El gerente conoce que las restricciones son factores internos o externos a la región?							✓		✓		✓		✓		
	29. Sabe que limitan el cargo del gerente.	29. ¿El líder sabe que las restricciones limitan el cargo del gerente?							✓		✓		✓		✓		
	30. Observa que la ley limita su cargo.	30. ¿El gerente observa que la Ley limita su cargo?							✓		✓		✓		✓		
	31. A veces percibe la limitación de recursos.	31. ¿El líder percibe la limitación de recursos?							✓		✓		✓		✓		
	32. Conoce las limitaciones de las instalaciones.	32. ¿El líder conoce las limitaciones de las instalaciones?							✓		✓		✓		✓		
	33. Percibe limitaciones en el ritmo de trabajo.	33. ¿El líder percibe limitaciones en el ritmo de trabajo?							✓		✓		✓		✓		
D ₇ : Elecciones	34. Son actividades que el gerente puede realizar.	34. ¿El líder conoce que las elecciones son actividades que el gerente puede realizar?							✓		✓		✓		✓		

35. Tiene oportunidades para realizar tareas diferentes.	35. ¿El gerente tiene oportunidades para realizar tareas diferentes?							✓		✓		✓		✓		
36. Sabe que se relaciona con su desempeño.	36. ¿El gerente sabe que se relaciona con su desempeño?							✓		✓		✓		✓		
37. Decide ignorar o delegar al subordinado.	37. ¿El líder decide ignorar o delegar al subordinado?							✓		✓		✓		✓		
38. Conoce que las elecciones son las decisiones que el gerente toma.	38. ¿El líder conoce que las elecciones son las decisiones que el gerente toma?							✓		✓		✓		✓		

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre la efectividad del liderazgo gerencial		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial se relaciona con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020.		
Aplicado a la Muestra Participante	378 funcionarios y trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Ancash. -2020.		
Nombres y Apellidos del Experto	YONI MATEO VALIENTE SALDAÑA	DNI N°	17879209
Título Profesional	CONTADOR PÚBLICO	Celular	955660817
Dirección Domiciliaria	JUAN ZAPATA N° 764 URB. EL BOSQUE		
Grado Académico	DOCTOR		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 20 de noviembre de 2020

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre la efectividad del liderazgo gerencial		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial se relaciona con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020.		
Aplicado a la Muestra Participante	378 funcionarios y trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Ancash. -2020.		
Nombres y Apellidos del Experto	YONI MATEO VALIENTE SALDAÑA	DNI N°	17879209
Título Profesional	CONTADOR PÚBLICO	Celular	955666817
Dirección Domiciliaria	JUAN ZAPATA N° 764 URB. EL BOSQUE		
Grado Académico	DOCTOR		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 20 de noviembre de 2020

Anexo 8: Alfa de Cronbach

Confiabilidad de la variable liderazgo gerencial Mediante el coeficiente alfa de Cronbach

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right)$$

Dónde:

$\sum s_i^2$ = varianza de cada ítem

s_T^2 = varianza de los puntajes totales

k = número de ítems del instrumento

$\alpha = 0,983$

Los coeficientes α mayores a 0.60, se consideran aceptables; por consiguiente, el instrumento tiene buena confiabilidad.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. La eliminación por lista se basa en

Estadísticas de fiabilidad dimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	38

**Confiabilidad de la variable procesos administrativos
Mediante el coeficiente alfa de Cronbach**

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right)$$

Dónde:

$\sum s_i^2$ = varianza de cada ítem

s_T^2 = varianza de los puntajes totales

k = número de ítems del instrumento

$\alpha = 0,983$

Los coeficientes α mayores a 0.60, se consideran aceptables; por consiguiente, el instrumento tiene buena confiabilidad.

<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	33	100,0

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

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	40













Anexo 11: Base de datos de las variables

	v1	v2	d1	d2	d3	d4	v1_rec	v2_rec	d1_rec	d2_rec	d3_rec	d4_rec
1	147	155	37	33	52	33	3	3	3	3	3	3
2	139	126	31	27	43	25	3	3	3	2	3	3
3	175	184	43	41	61	39	3	3	3	3	3	3
4	112	130	34	32	45	19	2	3	3	3	3	2
5	122	131	33	31	45	22	2	3	3	3	3	3
6	158	170	41	39	55	35	3	3	3	3	3	3
7	167	171	43	39	59	30	3	3	3	3	3	3
8	114	125	34	29	41	21	2	3	3	3	3	2
9	147	147	35	33	49	30	3	3	3	3	3	3
10	111	114	27	26	38	23	2	2	2	2	2	3
11	152	157	34	32	52	39	3	3	3	3	3	3
12	151	154	35	32	48	39	3	3	3	3	3	3
13	147	146	34	29	48	35	3	3	3	3	3	3
14	111	124	30	28	42	24	2	3	3	3	3	3
15	145	146	33	30	52	31	3	3	3	3	3	3
16	108	145	35	33	48	29	2	3	3	3	3	3
17	112	128	36	29	39	24	2	3	3	2	2	3
18	109	121	26	29	42	24	2	3	2	3	3	3
19	99	116	27	27	39	23	2	2	2	2	2	3
20	76	64	15	14	23	12	2	1	1	1	1	1
21	76	62	16	16	21	9	2	1	1	1	1	1
22	52	69	20	16	22	11	1	1	2	1	1	1
23	54	67	14	15	25	13	1	1	1	1	2	2
24	77	68	14	16	26	12	2	1	1	1	2	1
25	60	67	18	14	23	12	1	1	1	1	1	1
26	71	68	19	15	22	12	2	1	1	1	1	1
27	68	62	15	12	23	12	2	1	1	1	1	1
28	82	116	31	29	41	15	2	2	3	3	3	2
29	94	110	25	27	39	19	2	2	2	2	2	2
30	124	103	27	24	34	18	3	2	2	2	2	2
31	116	110	28	23	37	22	2	2	2	2	2	3
32	55	70	17	19	24	10	1	1	1	2	2	1
33	67	73	21	16	23	13	1	2	2	1	1	2
34	59	87	21	23	32	11	1	2	2	2	2	1
35	94	77	21	14	22	20	2	2	2	1	1	2
36	59	80	19	19	30	12	1	2	1	2	2	1
37	121	123	30	29	42	22	2	3	3	3	3	3
38	57	86	26	22	28	10	1	2	2	2	2	1
39	65	89	22	20	35	12	1	2	2	2	2	1
40	78	73	19	17	24	13	2	2	1	2	2	2
41	84	82	21	20	28	13	2	2	2	2	2	2
42	58	69	19	17	21	12	1	1	1	2	1	1
43	60	66	16	15	22	13	1	1	1	1	1	2
44	92	85	22	19	26	18	2	2	2	2	2	2
45	75	60	16	13	21	10	2	1	1	1	1	1
46	79	70	20	17	21	12	2	1	2	2	1	1

	v1	v2	d1	d2	d3	d4	v1_rec	v2_rec	d1_rec	d2_rec	d3_rec	d4_rec
47	65	61	18	14	19	10	1	1	1	1	1	1
48	57	72	19	17	23	13	1	2	1	2	1	2
49	74	81	21	19	28	13	2	2	2	2	2	2
50	110	88	15	14	26	33	2	2	1	1	2	3
51	95	117	28	27	40	22	2	3	2	2	2	3
52	61	76	21	14	26	16	1	2	2	1	2	2
53	73	81	22	20	26	13	2	2	2	2	2	2
54	57	80	23	18	26	13	1	2	2	2	2	2
55	76	80	21	20	26	13	2	2	2	2	2	2
56	84	64	19	17	19	9	2	1	1	2	1	1
57	95	60	16	15	20	9	2	1	1	1	1	1
58	86	74	22	19	24	9	2	2	2	2	2	1
59	65	58	16	13	20	9	1	1	1	1	1	1
60	63	70	20	17	22	11	1	1	2	2	1	1
61	61	64	18	14	21	11	1	1	1	1	1	1
62	82	71	19	17	24	11	2	2	1	2	2	1
63	64	79	21	20	27	11	1	2	2	2	2	1
64	89	70	19	17	22	12	2	1	1	2	1	1
65	68	66	15	15	23	12	2	1	1	1	1	1
66	63	80	22	19	27	12	1	2	2	2	2	1
67	61	64	16	13	23	12	1	1	1	1	1	1
68	82	72	20	17	23	12	2	2	2	2	1	1
69	64	66	18	14	22	12	1	1	1	1	1	1
70	136	92	19	17	27	29	3	2	1	2	2	3
71	137	132	33	31	46	22	3	3	3	3	3	3
72	138	107	38	24	26	19	3	2	3	2	2	2
73	104	110	30	28	33	19	2	2	3	3	2	2
74	159	107	30	24	32	21	3	2	3	2	2	2
75	123	91	22	22	32	15	3	2	2	2	2	2
76	119	98	24	24	31	19	2	2	2	2	2	2
77	147	101	28	21	31	21	3	2	2	2	2	2
78	149	92	24	22	31	15	3	2	2	2	2	2
79	131	115	26	30	38	21	3	2	2	3	2	2
80	126	69	20	15	19	15	3	1	2	1	1	2
81	138	88	22	18	27	21	3	2	2	2	2	2
82	128	85	23	18	29	15	3	2	2	2	2	2
83	77	77	19	15	24	19	2	2	1	1	2	2
84	73	63	15	12	23	13	2	1	1	1	1	2
85	83	117	31	29	42	16	2	3	3	3	3	2
86	90	112	25	27	41	19	2	2	2	2	3	2
87	120	97	27	24	33	13	2	2	2	2	2	2
88	115	102	28	23	36	16	2	2	2	2	2	2
89	59	83	17	19	28	19	1	2	1	2	2	2
90	69	73	21	16	23	13	2	2	2	1	1	2
91	61	98	21	23	35	19	1	2	2	2	2	2
92	89	70	21	14	22	13	2	1	2	1	1	2


	v1	v2	d1	d2	d3	d4	v1_rec	v2_rec	d1_rec	d2_rec	d3_rec	d4_rec
93	147	155	37	33	52	33	3	3	3	3	3	3
94	139	126	31	27	43	25	3	3	3	2	3	3
95	176	184	43	41	61	39	3	3	3	3	3	3
96	112	130	34	32	45	19	2	3	3	3	3	2
97	122	131	33	31	45	22	2	3	3	3	3	3
98	168	170	41	39	55	35	3	3	3	3	3	3
99	167	171	43	39	59	30	3	3	3	3	3	3
100	114	125	34	29	41	21	2	3	3	3	3	2
101	147	147	35	33	49	30	3	3	3	3	3	3
102	111	114	27	26	38	23	2	2	2	2	2	3
103	152	157	34	32	52	39	3	3	3	3	3	3
104	151	154	35	32	48	39	3	3	3	3	3	3
105	147	146	34	29	48	35	3	3	3	3	3	3
106	111	124	30	28	42	24	2	3	3	3	3	3
107	145	146	33	30	52	31	3	3	3	3	3	3
108	108	145	35	33	48	29	2	3	3	3	3	3
109	112	128	36	29	39	24	2	3	3	3	2	3
110	109	121	26	29	42	24	2	3	2	3	3	3
111	99	116	27	27	39	23	2	2	2	2	2	3
112	76	64	15	14	23	12	2	1	1	1	1	1
113	75	62	16	16	21	9	2	1	1	1	1	1
114	52	69	20	16	22	11	1	1	2	1	1	1
115	54	67	14	15	25	13	1	1	1	1	2	2
116	77	68	14	16	26	12	2	1	1	1	2	1
117	60	67	18	14	23	12	1	1	1	1	1	1
118	71	68	19	15	22	12	2	1	1	1	1	1
119	68	62	15	12	23	12	2	1	1	1	1	1
120	82	116	31	29	41	15	2	2	3	3	3	2
121	94	110	25	27	39	19	2	2	2	2	2	2
122	124	103	27	24	34	18	3	2	2	2	2	2
123	116	110	28	23	37	22	2	2	2	2	2	3
124	55	70	17	19	24	10	1	1	1	2	2	1
125	67	73	21	16	23	13	1	2	2	1	1	2
126	59	87	21	23	32	11	1	2	2	2	2	1
127	94	77	21	14	22	20	2	2	2	1	1	2
128	59	80	19	19	30	12	1	2	1	2	2	1
129	121	123	30	29	42	22	2	3	3	3	3	3
130	57	86	26	22	28	10	1	2	2	2	2	1
131	65	89	22	20	35	12	1	2	2	2	2	1
132	78	73	19	17	24	13	2	2	1	2	2	2
133	84	82	21	20	28	13	2	2	2	2	2	2
134	58	69	19	17	21	12	1	1	1	2	1	1
135	60	66	16	15	22	13	1	1	1	1	1	2
136	92	85	22	19	26	18	2	2	2	2	2	2
137	75	60	16	13	21	10	2	1	1	1	1	1
138	79	70	20	17	21	12	2	1	2	2	1	1

	v1	v2	d1	d2	d3	d4	v1_rec	v2_rec	d1_rec	d2_rec	d3_rec	d4_rec
139	65	61	18	14	19	10	1	1	1	1	1	1
140	57	72	19	17	23	13	1	2	1	2	1	2
141	74	81	21	19	28	13	2	2	2	2	2	2
142	110	88	15	14	26	33	2	2	1	1	2	3
143	95	117	28	27	40	22	2	3	2	2	2	3
144	61	76	21	14	25	16	1	2	2	1	2	2
145	73	81	22	20	26	13	2	2	2	2	2	2
146	57	80	23	18	26	13	1	2	2	2	2	2
147	76	80	21	20	26	13	2	2	2	2	2	2
148	84	64	19	17	19	9	2	1	1	2	1	1
149	95	60	16	15	20	9	2	1	1	1	1	1
150	86	74	22	19	24	9	2	2	2	2	2	1
151	65	58	16	13	20	9	1	1	1	1	1	1
152	63	70	20	17	22	11	1	1	2	2	1	1
153	61	64	18	14	21	11	1	1	1	1	1	1
154	82	71	19	17	24	11	2	2	1	2	2	1
155	64	79	21	20	27	11	1	2	2	2	2	1
156	89	70	19	17	22	12	2	1	1	2	1	1
157	68	66	16	15	23	12	2	1	1	1	1	1
158	63	80	22	19	27	12	1	2	2	2	2	1
159	61	64	16	13	23	12	1	1	1	1	1	1
160	82	72	20	17	23	12	2	2	2	2	1	1
161	64	66	18	14	22	12	1	1	1	1	1	1
162	136	92	19	17	27	29	3	2	1	2	2	3
163	137	132	33	31	46	22	3	3	3	3	3	3
164	138	107	38	24	26	19	3	2	3	2	2	2
165	104	110	30	28	33	19	2	2	3	3	2	2
166	159	107	30	24	32	21	3	2	3	2	2	2
167	123	91	22	22	32	15	3	2	2	2	2	2
168	119	98	24	24	31	19	2	2	2	2	2	2
169	147	101	28	21	31	21	3	2	2	2	2	2
170	149	92	24	22	31	15	3	2	2	2	2	2
171	131	115	26	30	38	21	3	2	2	3	2	2
172	126	69	20	15	19	15	3	1	2	1	1	2
173	138	88	22	18	27	21	3	2	2	2	2	2
174	128	85	23	18	29	15	3	2	2	2	2	2
175	77	77	19	15	24	19	2	2	1	1	2	2
176	73	63	15	12	23	13	2	1	1	1	1	2
177	83	117	31	29	42	15	2	3	3	3	3	2
178	90	112	25	27	41	19	2	2	2	2	3	2
179	120	97	27	24	33	13	2	2	2	2	2	2
180	115	102	28	23	36	15	2	2	2	2	2	2
181	59	83	17	19	28	19	1	2	1	2	2	2
182	69	73	21	16	23	13	2	2	2	1	1	2
183	61	98	21	23	35	19	1	2	2	2	2	2
184	89	70	21	14	22	13	2	1	2	1	1	2

	 v1	 v2	 d1	 d2	 d3	 d4	 v1_rec	 v2_rec	 d1_rec	 d2_rec	 d3_rec	 d4_rec
185	147	155	37	33	52	33	3	3	3	3	3	3
186	139	126	31	27	43	25	3	3	3	2	3	3
187	176	184	43	41	61	39	3	3	3	3	3	3
188	112	130	34	32	45	19	2	3	3	3	3	2
189	122	131	33	31	45	22	2	3	3	3	3	3
190	158	170	41	39	55	35	3	3	3	3	3	3
191	167	171	43	39	59	30	3	3	3	3	3	3

Anexo 12: Ficha de validación de contenido del instrumento


Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre procesos administrativos		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial se relaciona con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020.		
Aplicado a la Muestra Participante	378 funcionarios y trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Ancash. -2020.		
Nombres y Apellidos del Experto	<i>Armando Domingo Camilo Rodríguez</i>	DNI N°	<i>10145784</i>
Título Profesional	<i>Profesor</i>	Celular	<i>973827970</i>
Dirección Domiciliaria	<i>Av. Las Flores N° 116 Independencia - Huaraz</i>		
Grado Académico	<i>Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad</i>		
FIRMA		Lugar y Fecha:	<i>Huaraz, 26 de Noviembre del 2020</i>

CPRE
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y PROMOCIÓN SOCIO-EDUCATIVA

Dr. Armando Camilo Rodríguez
Director, Gerente, Colegiado, Universitario
Especialista en Investigación Científica
Bole 1-8-06-19

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre la efectividad del liderazgo gerencial		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial se relaciona con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash – Huaraz, 2020.		
Aplicado a la Muestra Participante	378 funcionarios y trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Ancash. -2020.		
Nombres y Apellidos del Experto	Armando Domingo Camilo Rodríguez	DNI N°	10145784
Título Profesional	Profesora	Celular	973827970
Dirección Domiciliaria	Dr. Las Flores N°166. Independencia - Huaraz		
Grado Académico	Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Huaraz, 26 de Noviembre 2020

CEPRE
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y PROYECTOS SOCIO-EDUCATIVOS

Dr. Armando Camilo Rodríguez
Director, Gerente, Catedrático, Universitario
Especialista en Investigación Científica
Texto 1-01-04-IV