



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Programa de capacitación en liderazgo transformacional para
mejorar la toma de decisiones en una institución educativa
privada, Surco – 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en administración**

AUTORAS:

Flores Lozano, Ruth (ORCID: 0000-0003-3517-7888)
Perea Noguni, Kymarina Rosario (ORCID: 0000-0002-8937-8784)

ASESORA:

Dra. Rosales Domínguez, Ediht Geobana (ORCID: 0000-0002-8360-4736)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Lima - Perú

2021

Dedicatoria

El presente informe va dedicado a nuestros padres e hijos, compañeros todos y al esfuerzo de cada uno como estudiantes, mostrando un propósito de superación para lograr nuestro objetivo trazado y el deseo constante de salir adelante.

Agradecimiento

Agradecemos infinitamente a Dios por darnos la vida y la fuerza espiritual que nos impulsa para realizar este trabajo de investigación con esfuerzo y perseverancia.

Agradecemos profundamente a los profesores, a la Escuela de Administración y a nuestros compañeros del PFA por su amistad, apoyo que nos brindaron día a día, también agradecemos a la Universidad “César Vallejo” por su orientación y experiencia en enseñanzas compartidas.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos.....	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES	46
VIII. PROPUESTAS.....	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 2: Matriz de consistencia	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Población de la Institución Educativa</i>	20
Tabla 2 <i>Técnicas y recolección de datos</i>	21
Tabla 3 <i>Relación de validadores</i>	22
Tabla 4 <i>Niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach</i>	22
Tabla 5 <i>Resumen de procesamiento de datos</i>	23
Tabla 6 <i>Estadísticos de fiabilidad</i>	23
Tabla 7 <i>Frecuencia de Liderazgo Transformacional</i>	25
Tabla 8 <i>Frecuencia de Influencia Idealizada</i>	26
Tabla 9 <i>Frecuencia de Motivación Inspiradora</i>	27
Tabla 10 <i>Frecuencia de Consideración Individual</i>	28
Tabla 11 <i>Frecuencia de Estimulación Individual</i>	29
Tabla 12 <i>Frecuencia de Toma de Decisiones</i>	30
Tabla 13 <i>Frecuencia de Decisivas</i>	31
Tabla 14 <i>Frecuencia de Flexibles</i>	32
Tabla 15 <i>Frecuencia de Jerárquicas</i>	33
Tabla 16 <i>Frecuencia de Integradoras</i>	34
Tabla 17 <i>Prueba de normalidad</i>	35
Tabla 18 <i>Rango de interpretación de correlación</i>	36
Tabla 19 <i>Correlación entre Liderazgo transformacional y toma de decisiones</i>	36
Tabla 20 <i>Correlación entre los factores de la influencia idealizada y la toma de decisiones</i>	37
Tabla 21 <i>Correlación entre los factores de la motivación inspiradora y la toma de decisiones</i>	38
Tabla 22 <i>Correlación entre los factores de la consideración individual y la toma de decisiones</i>	38
Tabla 23 <i>Correlación entre los factores de estimulación intelectual y la toma de decisiones</i>	39
Tabla 24 <i>Acciones para fortalecer la autoestima del personal</i>	81
Tabla 25 <i>Liderazgo responsable conducente a cumplir la misión del colegio</i>	82
Tabla 26 <i>Liderazgo con metas compartidas</i>	83

Tabla 27 <i>Imagen de forma confiable, segura y respetuosa.</i>	84
Tabla 28 <i>Sentido de propósito como parte de una motivación inspiradora.</i>	85
Tabla 29 <i>Visión de futuro compartiéndolo favorablemente a todos los colaboradores.</i>	86
Tabla 30 <i>Comunicación de optimismo para cumplir los objetivos planteados.</i>	87
Tabla 31 <i>Habilidad de comunicar o transmitir optimismo al personal.</i>	88
Tabla 32 <i>Liderazgo empático que promueva el desarrollo personal de todos los colaboradores.</i>	89
Tabla 33 <i>Liderazgo respetuoso entre todos y cada uno de los colaboradores y el líder mismo.</i>	90
Tabla 34 <i>Liderazgo que estimula el aprendizaje para la creatividad de los trabajadores.</i>	91
Tabla 35 <i>Liderazgo que incite al personal a administrar sus tiempos al realizar las tareas encomendadas.</i>	92
Tabla 36 <i>Toma decisiones eficaces y sólidas empleando poca información</i>	93
Tabla 37 <i>Toma decisiones con criterios firmes.</i>	94
Tabla 38 <i>El líder adapta su toma de decisiones según necesidad de los casos que se presenten.</i>	95
Tabla 39 <i>El líder planifica su toma de decisiones para minimizar riesgos financieros</i>	96
Tabla 40 <i>Toma de decisiones meticulosamente planificadas con un análisis de las diferentes opciones.</i>	97
Tabla 41 <i>Resultado poco aceptable a pesar del alto nivel de análisis realizado</i> ...98	
Tabla 42 <i>Debate de ideas para experimentar diferentes opciones de mejora.</i>	99
Tabla 43 <i>Alternativas novedosas planteadas por los colaboradores.</i>	100

Índice de gráficos y figuras

Pág.

<i>Figura 1.</i> Porcentajes de frecuencia de Liderazgo Transformacional	25
<i>Figura 2.</i> Diagrama de frecuencia de Influencia Idealizada	26
<i>Figura 3.</i> Diagrama de frecuencia de Motivación Inspiradora.....	27
<i>Figura 4.</i> Diagrama de frecuencia de Consideración Individual	28
<i>Figura 5.</i> Diagrama de frecuencia de Estimulación Individual	29
<i>Figura 6.</i> Diagrama de frecuencia de Toma de Decisiones	30
<i>Figura 7.</i> Diagrama de frecuencia de Decisivas	31
<i>Figura 8.</i> Diagrama de frecuencia de Flexibles	32
<i>Figura 9.</i> Diagrama de frecuencia de Jerárquicas	33
<i>Figura 10.</i> Diagrama de frecuencia de Integradoras	34
<i>Figura 11.</i> Acciones para fortalecer la autoestima del personal	81
<i>Figura 12.</i> Liderazgo responsable conducente a cumplir la misión del colegio	82
<i>Figura 13.</i> Liderazgo con metas compartidas.....	83
<i>Figura 14.</i> Imagen de forma confiable, segura y respetuosa.....	84
<i>Figura 15.</i> Sentido de propósito como parte de una motivación inspiradora.....	85
<i>Figura 16.</i> Visión de futuro compartiéndolo favorablemente a todos los colaboradores	86
<i>Figura 17.</i> Comunicación de optimismo para cumplir los objetivos planteados.	87
<i>Figura 18.</i> Habilidad de comunicar o transmitir optimismo al personal	88
<i>Figura 19.</i> Liderazgo empático que promueva el desarrollo personal de todos los colaboradores.	89
<i>Figura 20.</i> Liderazgo respetuoso entre todos y cada uno de los colaboradores y el líder mismo.	90
<i>Figura 21.</i> Liderazgo que estimula el aprendizaje para la creatividad de los trabajadores.....	91
<i>Figura 22.</i> Liderazgo que incite al personal a administrar sus tiempos al realizar las tareas encomendadas.....	92
<i>Figura 23.</i> Toma decisiones eficaces y sólidas empleando poca información	93
<i>Figura 24.</i> Toma decisiones con criterios firmes.	94
<i>Figura 25.</i> El líder adapta su toma de decisiones según necesidad de los casos que se presenten.	95

<i>Figura 26.</i> El líder planifica su toma de decisiones para minimizar riesgos financieros	96
<i>Figura 27.</i> Toma de decisiones meticulosamente planificadas con un análisis de las diferentes opciones	97
<i>Figura 28.</i> Resultado poco aceptable a pesar del alto nivel de análisis realizado.	98
<i>Figura 29.</i> Debate de ideas para experimentar diferentes opciones de mejora.....	99
<i>Figura 30.</i> Alternativas novedosas planteadas por los colaboradores.	100

Resumen

El presente estudio abordó como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una institución educativa privada, en el distrito de Surco durante el periodo del 2021. En la investigación se consideró un marco metodológico hacia un estudio de diseño no experimental de corte transversal, de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo. Se determinó que el total de 76 colaboradores de la I.E. privada conformaron la población de estudio, quienes mediante la técnica de la encuesta respondieron las preguntas previamente planteadas y medidas con fiabilidad y validez. Los resultados obtenidos de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial demuestran que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman equivalente a 0.818 y un nivel de significancia hallada de 0.000; es decir, se demuestra que existe una correlación positiva muy fuerte de la variable liderazgo transformacional y la toma de decisiones.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, toma de decisiones, motivación.

Abstract

The main objective of this study is to determine the relationship between transformational leadership and decision-making in a private educational institution, in the district of Surco during the period of 2021. The research considered a methodological framework towards a non-design study. cross-sectional experimental, applied type, descriptive correlational level, quantitative approach. It was determined that the total of 76 collaborators of the I.E. The private sector made up the study population, who, using the survey technique, answered the questions previously posed and measured with reliability and validity. The results obtained according to the descriptive and inferential analysis show that there is a Rho Spearman correlation coefficient equivalent to 0.818 and a level of significance found of 0.000; that is, it is shown that there is a very strong positive correlation of the transformational leadership variable and decision making.

Keywords: Transformational leadership, decision making, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, en el país y en todo el mundo, el liderazgo transformacional paso a ser un tema de mayor importancia debido a que favorece a la toma de decisiones en diferentes campos de las compañías o entidades educativas y a su vez, facilita la optimización de los vínculos entre personas, maestros y directivos. Esto favorece a todos, ya que como su nombre lo dice transforma situaciones actuales que generan inconvenientes en adecuadas. El liderazgo como grupo de capacidades de gerencia determina e influye el accionar de diversos grupos de trabajo, logrando que el personal de la empresa sea más eficiente y orientado al logro de los objetivos.

En el nivel internacional, Tirri et ál. (2021) mencionaron que en Estonia y Finlandia los directivos son modelos a seguir en términos de liderazgo en entornos de aprendizaje. Por ello, es fundamental que los programas de preparación y desarrollo para directores deban prestar más atención a sus mentalidades y perspectivas sobre la educación y el estudio, debido a que tienen un fuerte impacto en toda la comunidad escolar.

Sacudido y Schechter (2019) señalaron que en el colegio de Israel se exploró cómo el pensamiento sistémico se refleja en las percepciones de los directivos, demostrando que existe una complejidad de ellos en la toma de decisiones, esto debido a que la entidad educacional es una organización intrínsecamente compleja, en consecuencia, dieron continuación a más estudios.

A nivel nacional, existen muchas instituciones educativas que tienen inconvenientes en relación al liderazgo institucional dentro de ellas; por ejemplo, Ccacya (2017) mencionó que en una institución educativa de Cerro Colorado en Arequipa se percibieron deficiencias en el liderazgo transformacional del director que impedía la resolución de conflictos generados en la comunidad educativa, lo cual era una manifestación de su falta de habilidades sociales y empatía en la toma de elecciones.

A nivel local, Reyes (2019) encontró dentro de una institución educativa en Comas-Lima, carencias del liderazgo transformacional en la plana jerárquica, ocasionando

desavenencia e ignorando el enfoque institucional generando una deficiente toma de decisiones. Por lo tanto, es fundamental evaluar alternativas de suma trascendencia para fortalecer los vínculos laborales de todos los pilares educativos a nivel secundario.

En la empresa educativa objeto de estudio, la cual se encuentra ubicada en Surco-Lima, Perú, se percibió que hay dos problemáticas: La estructura del funcionamiento del liderazgo y por otro lado la toma de decisiones del mando superior, originando el desconcierto del personal en general. En consecuencia, se realizó un planteamiento científico cuantitativo empleando diferentes métodos para encontrar y replantear los lineamientos vigentes. Debido a las razones mencionadas, es de vital importancia una transformación con un programa de capacitación dirigida a la plana jerárquica de la institución educativa privada para mejorar la toma de decisiones. Por consiguiente, se plantea la pregunta investigativa:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021?, mencionado como problema general.

Se tiene como problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre los factores de la influencia idealizada y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021?, b) ¿Cuál es la relación entre los factores de la motivación inspiradora y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021?, c) ¿Cuál es la relación entre los factores de la consideración individual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021?, d) ¿Cuál es la relación entre los factores de la estimulación intelectual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021?.

La presente investigación tiene su justificación en respuesta a la problemática expuesta en la correlación a las dos variables, detectadas en el ambiente laboral en una institución educativa privada. La investigación cuenta con aportes de vital importancia en los siguientes aspectos:

En el aspecto teórico, se utilizó conceptos básicos que permitió plantear posibles alternativas de solución, basado en teorías que fueron tomadas como referencia en este estudio.

La investigación tiene un aspecto práctico, ya que buscó determinar un programa de capacitación en liderazgo transformacional que pueda permitir una mejoría en las decisiones de una institución educativa privada, Surco-2021, con el fin que exista una mejor relación entre el área jerárquica y los colaboradores. De igual manera, podrá ser utilizada por todas las empresas en general de Lima-Perú.

En el aspecto social, esta investigación buscó beneficiar a la plana jerárquica y al personal en general, optimizando los entendimientos interpersonales y la buena gestión de la entidad de educación. Se buscó alcanzar una mejor comunicación, convivencia escolar, estándares de calidad por medio de talleres debidamente organizados, coherentes y sistematizados, permitiendo a los directivos optimizar la toma de decisiones.

En el aspecto metodológico, se aplicaron diferentes instrumentos que serán guías como base en futuros proyectos relacionados a las variables de estudio.

Para dar respuesta a las incógnitas anteriores se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021. Asimismo, se definió los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación entre los factores de la influencia idealizada y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021. b) Determinar la relación entre los factores de la motivación inspiradora y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021. c) Determinar la relación entre los factores de la consideración individual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021. d) Determinar la relación entre los factores de la estimulación intelectual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.

Según las variables a tratar, este proyecto de investigación tiene como hipótesis

general la siguiente: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021. Entre las hipótesis específicas se plantea las siguientes: a) Existe relación significativa entre los factores de la influencia idealizada y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021. b) Existe relación significativa entre los factores de la motivación inspiradora y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021. c) Existe relación significativa entre los factores de la consideración individual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021. d) Existe relación significativa entre los factores de la estimulación intelectual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a las dos variables de averiguación, se han realizado investigaciones en diferentes ámbitos, las cuales se muestran a continuación:

En primer contexto analizaremos a nivel mundial, Rondón (2020) consideró importante desarrollar un soporte especulativo que detecte los conceptos de liderazgo transformacional y su vínculo con las actividades enfocándose en los gerentes. Su metodología es de tipo aplicada, estadístico descriptivo, del mismo modo, se hizo una encuesta MLQ a una población de 45 directivos y empleados de las oficinas de banca comercial. Por medio de un indicador interno, se obtuvieron diferentes hallazgos, en los cuales se evidenció que existe una relación entre los líderes de las oficinas estudiadas. En conclusión, se necesita realizar diferentes acuerdos en las oficinas evaluadas, con el fin de establecer las buenas prácticas de liderazgo.

Los artífices Campos y Zúñiga (2020) formularon un artículo con la finalidad de evaluar algunas peculiaridades demográficas de un director en relación a la toma de decisiones y estrategias que emplea. El instrumento fue una encuesta y la muestra fueron 105 directores de las escuelas secundarias de España. Determinaron que cuanto menor sea la educación formal del dirigente, menor será la probabilidad de incorporar alguna técnica de progreso.

Por otro lado, los autores Jovanovica y Ciric (2016) ejecutaron un estudio para poder analizar los métodos del liderazgo transformacional en los mandos de las escuelas con enfoques contemporáneos mediante el estudio de las magnitudes éticas, las cuales se validaron con prácticas en el campo. Como resultado de este tipo de liderazgo se evidencia un notorio incremento de la satisfacción laboral, el compromiso y la capacidad; adicional a ello, se perfecciona el aprendizaje y los logros tanto de los directivos, como de profesores y alumnos.

Los autores Ganga et ál. (2016), llevaron a efecto una indagación con el designio de reconocer el perfil de un docente y la incidencia efectiva del liderazgo transformacional en la administración de una organización didáctica privada en Chile. Metodológicamente, es de tipo cuantitativa correlacional, la cual se

determinó con una muestra de 64 profesores a quienes se les aplicaron una indagación multifactorial. Los autores finalizan indicando que es importante disponer de una herramienta aplicable sobre las tácticas que permita asociar la empresa con el estrato de magnitudes vinculadas a la aplicación del instrumento y su viable uso en diferentes organizaciones en el campo educativo.

A nivel local, Carahuano (2019) en su proyecto de investigación planteó como proponer un plan de liderazgo directivo y docente transformacional para la toma de decisiones. Como técnica se utilizó un cuestionario a una población de 38 colaboradores, conformado por el personal directivo y profesores. El resultado del análisis demostró que el director elige decisiones con radicación de dominio completo por los empleados de las áreas, de tal manera que al aplicar un taller apoyado en la teoría de Bernard Bass y Fred Fiedler, se logró mejorar la toma de decisiones de la entidad.

Chávez (2019), realizó un estudio con el fin de indicar la correlación que existe entre estilo gerenciales y toma de decisiones. Empleó como metodología descriptiva de grado correlacional. La muestra fue por 38 trabajadores a quienes se les encuestó. Se determinó una alta confiabilidad con una prueba piloto cuyo valor fue de 0.944. El resultado permitió analizar las diversas formas de liderazgo gerencial que emplean brindando un vínculo entre las dos variables de la empresa.

Del mismo modo, Torres (2018) en su proyecto determinó que sí existe enlace en el medio del ambiente empresarial y la toma de elecciones del mando de las entidades educativas representativas. La metodología de la averiguación fue de tipo cuantitativo no experimental correlacional, integraron la comunidad 56 directores. La técnica empleada fue un cuestionario. Los resultados permitieron establecer un sistema de trabajo más participativo entre los colaboradores y los directores que contribuirá a una buena toma de decisiones en la asociación.

Sanchez (2018), en su averiguación planteó la influencia del liderazgo transformacional en la toma de elecciones de un centro educativo. Fue descriptivo no experimental y transversal. Los instrumentos empleados fueron diversas encuestas supervisadas por un grupo de expertos, fue dirigido a una comunidad

de 53 personas. Como resultado se finaliza en que las dos variables tienen un nexo con significancia.

A nivel nacional, la autora Usca (2021) determinó el nexo existencial entre la jerarquía y la toma de elecciones de la clínica. La averiguación fue de diseño no experimental, de grado correlacional y de corte transversal. La población fue integrada por 95 licenciados enfermeros. Según el estudio estadístico de autonomía llevado a cabo por una elemental prueba, se contempla que existe una correspondencia beneficiosa y notable entre las dos variables de estudio.

El autor Araujo (2018) efectuó un estudio con el propósito de establecer el vínculo entre el nexo del liderazgo y la toma de elecciones de la dirección regional estudiantil. De tipo cuantitativo, participó 14 colaboradores del sector de fortalecimiento quienes fueron la población. Al relacionar las dos variables según la funcionalidad de Pearson ($r=0.772$) se obtuvo como resultado y encausamiento de información que, si existe un vínculo con término medio positivo para las dos variables de investigación, es fundamental realizar talleres enfocados en fortalecer la educación física que beneficie a la sociedad.

A su vez, Torres (2019) estableció estilos de liderazgo con un impacto positivo en la toma de decisiones en la gerencia, empleó una metodología no experimental y transversal, encuestando a un total de 06 gerentes. Los principales resultados se centran en el alto nivel de confianza del 95% con evidencias significativas, se reconoce la teoría propuesta, también se demostró que el liderato tiene un impacto muy positivo en el centro educativo.

La autora Sardon (2017) realizó una investigación con el propósito de estudiar la interacción que existe entre el liderazgo transformativo usado por el directivo y la administración estudiantil en los pilares de educación primaria. El diseño fue no experimental y empleó cuestionarios a una muestra de 118 profesores. Los resultados presentan que el dirigente, por medio de sus cinco magnitudes tiene una correlación positiva moderada.

Hinojosa (2016), planteó una investigación para poder establecer el vínculo del liderazgo transformacional y la toma de decisiones en el sector de recursos humanos. Utilizó un diseño no experimental de tipo transversal-correlacional. Como técnica aplicó una encuesta dirigida a 80 trabajadores, con la ayuda de un programa estadístico, denominado SPSS 20. Finalmente, los resultados conseguidos presentan que, si existe una interacción en la averiguación, circunstancia que queda comprobada con diversos análisis y pruebas.

El autor Vásquez (2016) desarrolló un estudio con el propósito de reconocer la correlación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en el campo de dedicación y guía del SAT de Lima. Su metodología fue de tipo aplicada, no experimental, de nivel descriptivo correlacional, y cuantitativo. Además, el lugar fue conformado por 40 personas, quienes participaron bajo un cuestionario de escala de Likert. En conclusión, se comprueba que, el liderazgo transformacional se realizó mediante opciones, sucesos, posibilidades y efectos para perfeccionar su manera de seleccionar ideas en todos los espacios del colegio.

En relación a la fundamentación teórica de nuestra primera variable encontramos diferentes conceptos en la teoría de Liderazgo transformacional:

Northouse (2021) un principal estilo de liderazgo que hoy en día es el más conocido, es el transformacional, que muchos autores han analizado desde los años ochenta. Cabe resaltar que es un elemento vital ya que genera en las personas cambios y los transforma, puesto que, implica las emociones, valores, ética y metas, incluida la evaluación de las motivaciones de los seguidores (pág. 117).

Fue conceptualizado por primera vez por Burns (como se citó en Northouse, 2021), quien indica que el liderazgo transformacional cambia el estado en el que un líder se dirige, centrándose en los valores de los seguidores y manteniendo un sentido de propósito elevado, se puede calcular considerando la influencia que genera y la capacidad que el posee para averiguar inéditas resoluciones (pág. 119).

En continuación con lo expuesto, la teoría fue desarrollada por Bass (como se citó en Carahuano, 2016) quien manifestó que el liderazgo puede ser transformador debido a que motiva e inspira a las personas a hacer más de lo que ellas mismas aguardan y poder alcanzar grandes rangos de desempeño, se caracteriza por incentivar de forma positiva, en el avance y crecimiento de otros individuos, ya que demanda aprendizajes integrales que, por su profundidad, nos hacen ser partícipes de la creación de organizaciones más novedosas y competitivas. Siendo un modelo opuesto al transaccional, consigue tener éxito debido a que cambia la base motivacional del sujeto a partir de una motivación. En su gestión los líderes transformacionales aumentan el deseo de éxito y desarrollo personal de todos los miembros del equipo y a su vez impulsan el crecimiento del negocio (pág. 28).

Betancur (2016) el liderazgo transformacional define la facultad de influenciar de forma positiva, en el avance y crecimiento de otras personas, ya que demanda aprendizajes integrales que, por su profundidad, nos hacen ser partícipes de la creación de organizaciones más novedosas y competitivas. Es probable que este tipo de aprendizaje que poco a poco se ha extendido a muchas empresas, incluyendo la educativa, permita que la próxima generación de directivos esté provista de mejores herramientas que la generación actual, porque sus padres, maestros y jefes se atrevieron a cambiar; y ello, significa humildad para reconocer los recursos que posiblemente fueron útiles en una época pero que ya es tiempo de soltar (pág. 14).

Reyes (2019) menciona que el líder transformacional promueve el progreso particular para proporcionar la habituación de cada individuo a las nuevas asignaciones demandadas, sin olvidar que la victoria de la organización depende de la consecución de objetivos grupales. Dichos dirigentes tienen la posibilidad de cambiar a sus conjuntos logrando que sientan confianza, admiración, lealtad hacia ellos, transmitiendo al personal subordinado el valor y el costo de los resultados de las labores, motivándolos a propalar sus beneficios por el bien de la organización o del equipo, y activar sus mejores necesidades (pág. 32).

Villegas (2019), manifiesta que el liderazgo transformacional no es exclusivo para las empresas sino también para las instituciones educativas, debido a que las escuelas, a diferencia de las empresas, tienen un modo particular de organizarse, ya que cuentan con múltiples enseñanzas educativas, debido a su excelente coordinación de trabajo en equipo (pág. 85).

Con respecto al programa de capacitación, Orozco (2017) es un proceso sistemático que proporciona datos y logra que las personas comprendan y apliquen los conocimientos adquiridos de manera más eficiente, independientemente del área en el que se desenvuelvan. Toda capacitación es primordial ya que sostiene, desarrolla y evoluciona una empresa (pág. 58).

El autor Alles (2019) indica que: el jefe debe asumir la tarea de analizar con seriedad las necesidades de capacitación tanto propias como del equipo a su cargo, en función de las metas trazadas y de los planes estratégicos organizacionales a mediano y largo plazo. Si él no los conoce, siempre podrá preguntar sobre ellos a un superior. Por ello, es importante que los jefes o directivos cumplan un rol, asumiendo una serie de tareas relacionadas con los reportes de los colaboradores. Usualmente, bajo la denominación de programas gerenciales (programas específicos o capacitaciones para jefes, por ejemplo: directores, gerentes y supervisores, según corresponda en la estructura de cada organización). Los tipos de programas de capacitación que se utilizarán son los siguientes: Rol del jefe: Se trata básicamente, de un programa sobre conocimientos y comprende todo lo que debe saber una persona con gente a su cargo para ser un “buen jefe”. El programa se enfoca en conocimientos tales como selección de equipo a cargo, evaluación de colaboradores, distribución de tareas y delegación, comunicación de diversos aspectos organizacionales y una serie de aspectos relacionados tanto con el día a día como con temas más estratégicos. (pág. 240)

Para resumir, es primordial contemplar que las empresas necesitan de conductores con ciertas habilidades, que vamos a llamar competencias. Para el funcionamiento específico del caso planteado al inicio la coexistencia de numerosas generaciones en un mismo entorno laboral se necesita que los jefes

posean ciertas propiedades. Quizá estas propiedades deban verificarse en un más grande grado de alta gerencia y en un menor nivel en un líder o jefe de menor jerarquía. En un caso u otro, constantemente deberán estar presentes.

Para nuestra variable toma de decisiones, se encontró lo siguiente:

Hernández y Gaytan (2017), mencionan que es una sucesión mediante el cual se lleva a cabo una determinada opción en diversas situaciones en general, en todas las áreas y ámbitos que transcurre una persona (pág. 2).

El autor Galdos (2020) es el proceso de selección de un determinado curso de acción, cuenta con tres elementos: acciones: hechos que dependen únicamente del individuo, reacciones y consecuencias (pág. 57).

A su vez, los autores Oliva et ál. (2017) Es el conocimiento a grado de pensamiento con bases lógicas que conlleva al seguimiento estructural de ordenes coherentes (pág. 15).

Asimismo, el autor Redolar (2017) indica que la toma de decisiones pretende elegir una mejor opción de las que ya son existentes, esto ocurre con la colaboración de todo el personal de una compañía (pág. 113).

Los autores Pinto y Rodríguez (2018) sustentan que la toma de decisiones constituye un proceso esencial para el desarrollo institucional ya que incide en el cumplimiento y alcance de la proyección estratégica de las organizaciones, en el logro de altos indicadores de calidad y desempeño, en la adaptación rápida a ambientes cada vez más dinámicos y complejos, y en la generación de ventajas competitivas. A su vez se desarrolla por individuos o grupos para solucionar problemas mediante la consecución de distintas fases (pág. 35).

Lazzati (2019) los fundamentos de: resolución de conflictos y toma de decisiones son iguales, debido a que los dos presentan la misma sucesión. Por lo tanto, es imposible solucionar un contratiempo sin elegir correctamente que se realizará (pág. 9).

Las autoras Huamán y Pérez (2019) mencionan que la toma de decisiones es una sección de determinadas soluciones en los problemas que trata de elegir el mejor camino entre dos o más opciones. De la misma forma, se da la contestación a un problema definido, lo cual involucra la solución adoptada frente a un fenómeno, la acción de solucionar o resolver una indeterminación (pág. 5).

Tisnés (2020) la importancia sobre el proceso de toma de decisiones está dada por las repercusiones que poseen éstas para la vida del hombre en diferentes ámbitos, como el de la economía universal, el desarrollo social y las políticas públicas, la gestión de las enormes empresas, hasta entornos más particulares, como las que se toman en entornos judiciales, de la salud, de idealización en la gestión pública y privada, la custodia ambiental, entre otros. Adicionalmente, el análisis de la toma de elecciones es interesante por sus repercusiones en la vida de cada individuo, puesto que a diario tomamos elecciones que tienen la posibilidad de modificar el rumbo de nuestra vida completa y la de otros (pág. 6).

Bass y Bass (como se citó en Hincapié, Zuluaga y López, 2018) para una adecuada toma de decisión los directores de un centro educativo en función de su nivel en la jerarquía, deben ser líderes y no jefes, para que de esa forma puedan diseñar un futuro emocionante para el equipo. Puesto que, un líder mejora efectivamente el desempeño y tiene el potencial de capacitar a los empleados (pág. 651).

III. METODOLOGÍA

Se enmarcó en el enfoque cuantitativo, puesto que según el autor Serna (2019) el enfoque cuantitativo sigue un curso, es probatorio y presenta un grupo de procesos organizados de forma secuencial para revisar ciertas suposiciones. Dentro del marco se recolectan información con base de medidas con números y el estudio estadístico, para entablar modelos de forma de ser (pág. 6).

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental de carácter transversal y un nivel descriptivo - correlacional, debido a que se buscó encontrar solución a la problemática planteada.

Tipo: Fue Aplicada

El autor Ríos (2020) indicó que la investigación de tipo aplicada analiza el origen, desarrollo y perspectiva de los conflictos, dificultades, vacíos, necesidades o contrariedades importantes y se detectan los aspectos que requieren cambios, ampliación, profundización o creación de algún producto, puede llegar a cinco niveles que son: propuesta de la solución, diseño, prueba de la solución, implementación y evaluación (pág. 191).

Diseño: Fue No experimental - transversal

Sánchez, Reyes y Mejía (2018, pág.132). La investigación no experimental es un análisis que se efectúa sin el manejo intencionado de variables y en los cuales únicamente se contemplan los fenómenos en su medio originario para estudiarlos. Por otro lado, los autores Pimienta, Orden y Estrada (2018), indican que el diseño transversal recopila datos en un solo momento. Su objetivo comúnmente es redactar cambiantes en un conjunto de casos, o bien, decidir cuál es el grado o modalidad (pág. 155).

Nivel de investigación: Fue Descriptivo - Correlacional

Nino (2019, pág.33) define el estudio descriptivo como la explicación de diversos objetos de análisis, con el fin de esclarecer una verdad, verificando

un enunciado. Teniendo en cuenta a Gonzales & Chávez (2017) la investigación correlacional es la demostración y examinación de la relación entre variables o el resultado de estas (pág. 12).

3.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente: Liderazgo transformacional

Definición conceptual:

Los autores Bass y Avolio (como se citó en Contreras, Barbosa y Piñeros 2016), sostienen la teoría del liderazgo transformacional en donde el líder debe tener influencia hacia sus seguidores, estimulando sus expectativas a un mejor nivel que son: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individualizada y estimulación intelectual (pág. 78).

Dimensiones de la variable independiente:

Dimensión 1: Influencia idealizada

Sardon (2017) menciona que la influencia idealizada se trata de la predominación que los dirigentes deben poseer para ser ejemplos de comportamiento para sus aficionados (pág.3).

Indicadores de la dimensión 1:

Indicador 1: Autoestima

Según Nuñez (2015) considera que la autoestima se define como la valoración que una persona hace de sí misma (pág. 4).

Indicador 2: Responsabilidad

Polo (2019) La responsabilidad consiste en un valor que está en el conocimiento del individuo, que le posibilita pensar, regir, orientar, y apreciar las consecuencias de sus acciones (pág. 2).

Indicador 3: Metas compartidas

Falces y Coto (2017) Las metas compartidas son una fuerza que conserva la unión de los individuos y accede a los participantes a organizar sus esmeros y laborar juntos para el beneficio recíproco (pág. 189).

Indicador 4: Manejo de imagen

La imagen es el concepto que los demás forman sobre un individuo como resultado de las impresiones generadas, en el liderazgo abarca muchas cosas: personalidad, comportamiento, lenguaje corporal (Villafañe, 2016, pág. 56).

Dimensión 2: Motivación inspiradora

Para Díaz, Andrade y Ramírez (2019). Es el nivel en que el jefe cuenta con una perspectiva llamativa y atractiva para los integrantes. Se hacen cargo de motivar e inspirar en un mayor nivel para buenas finalidades del futuro con un significado del trabajo (pág. 3).

Indicadores de la dimensión 2:

Indicador 1: Sentido de propósito

Es todo aquello en lo que creemos, una fuerza motriz y motivación que nos guía para trabajar hacia una vida que creemos satisfactoria (Badilla y Meza, 2017, pág. 5).

Indicador 2: Visión de futuro

Es la proyección del futuro que construimos como referencia para guiar las acciones de una organización (Castillo, 2015, pág. 11).

Indicador 3: Comunicación de optimismo

Es el Intercambio de información entre las personas, logrado principalmente mediante el uso de símbolos convencionales que promueven un alto nivel de

energía, creatividad y enfoques para la resolución de problemas como para las tareas diarias (Martínez, 2012, pág. 3).

Dimensión 3: La consideración individualizada

Según Choi, Goh, Adam y Tan (2016). Se trata del nivel en que el jefe pone interés en las obligaciones de cada partidario, de tal manera que ejerce como una guía o un coach. Ello engloba, que apoyen el desarrollo de las habilidades de cada subordinado del grupo y los ayuden a lograr los resultados deseados (pág. 3).

Indicadores de la dimensión 3:

Indicador 1: Empatía

La empatía es la facultad de comprender el sentir y pensar de otras personas, es decir que entre dos individuos de diferentes pensamientos pueden congeniar y tener acuerdos mutuos (Monjaraz, 2019, pág. 3).

Indicador 2: Respeto

Es el trato bien a alguien por sus cualidades o rasgos de carácter, es el cimiento primordial para coexistencia saludable y armoniosa entre los integrantes de una colectividad (González y Olivares, 2015, pág. 43).

Dimensión 4: Estimulación intelectual

Trógolo, Pereyra y Sponton (2013). Es el nivel por el cual los líderes promueven una cultura en la que los empleados desarrollan inteligencia y pensamiento racional. A su vez, fomenta la resolución independiente de problemas (pág. 4).

Indicadores de la dimensión 4:

Indicador 1: Aprendizaje

Es el sistema de adquirir nuevas ideas, comportamientos, capacidades, actitudes y virtudes (Mayordomo y Onrubia, 2014, pág. 19).

Indicador 2: Administración de tiempos

Es la organización y ejecución de supervisión consciente del tiempo, empleado a tareas detalladas, en especial para incrementar la optimización (Barbosa, 2014, pág. 147).

Variable dependiente: Toma de decisiones

Definición conceptual:

Driver y Mock (como se citó en Espinosa, 2018) indicaron la teoría del estilo de decisión que es el desarrollo por medio del cual se hace una elección en medio de diferentes situaciones de diversos entornos, usando estrategias cuantitativas que presenta la gerencia. Por lo que, formularon la existencia de cuatro dimensiones que son: decisivas, flexibles, jerárquicas e integradoras (p.81).

Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1: Decisiones decisivas

Se caracteriza por emplear poca información y normalmente emite un firme criterio respecto al inconveniente que busca decidir, abrumándose por resoluciones raudas, eficaces y sólidas (Castillo y Espinoza, 2020, pág. 13).

Indicadores de la dimensión 1:

Indicador 1: Soluciones eficaces

Consiste en la acción o efecto para resolver dificultades, dudas o problemas. Es fundamental tanto para el líder como el equipo poder solucionar eficazmente un conflicto en el campo laboral (Watzlawick, Weakland y Fisch, 2015, pág. 46).

Indicador 2: Firme criterio

Tener un firme criterio es un medio para conocer la verdad, el juicio o discernimiento de una persona (Balmes, 2011, pág. 214).

Dimensión 2: Decisiones flexibles

Los decisores prefieren una toma de elecciones veloz, adaptable y distinta, ya que desarrollan alternativas para planear y eludir sobresaltos, por ello deben asegurarse de ofrecer arreglos laborales flexibles de manera no discriminatoria y de que sus decisiones no tengan un impacto adverso (Charam, Willigan y Giffen, 2018, pág. 46).

Indicadores de la dimensión 2:

Indicador 1: Adaptabilidad

Es la versatilidad de efectuar el proceso de adaptación y realizar las funciones en un corto lapso (Frías y Véliz, 2013, p. 6).

Indicador 2: Planificación

Es un proceso de gestión que define y determina los medios requeridos para lograr las metas de una empresa (Kochen, 2020, pág. 4).

Dimensión 3: Decisiones jerárquicas

Roces, Barassi y Cravino (2012). El líder jerárquico se diferencia por tener meticulosidad, ya que, evalúa alternativas con alto nivel de análisis para saber qué decisión tomar (pág. 38).

Indicadores de la dimensión 3:

Indicador 1: Meticulosidad

Es el accionar de las cosas con mucho cuidado, es eficaz porque con él se puede abarcar y entender un detalle mayor de los datos (Fullan, 2019, pág. 80).

Indicador 2: Alto nivel de análisis

Según el autor Olaz (2019) un alto nivel de análisis es la acción de identificar de manera sobresaliente un problema y establecer las causas (pág. 31).

Dimensión 4: Decisiones integradoras

Arredondo (2011) El líder integrador dirige diversos fines simultáneos, se diferencia por tener una tendencia a experimentar opciones de elección, para todas las cuales se observa exuberante información y, por esto, habitualmente producen alternativas bastantes novedosas (pág. 49).

Indicadores de la dimensión 4:

Indicador 1: Experimentar opciones

Mediante la elección de diferentes opciones satisfactorias, se experimenta una variedad de situaciones que merman el éxito de una organización (Dolan, 2012, pág. 52).

Indicador 2: Alternativas novedosas

La forma de definir cada alternativa es fundamental ya que solo así serán más novedosas, por ello los líderes deben comunicarse con el personal todo el tiempo retroalimentándose de ideas innovadoras (Bonatti, 2011, pág. 414).

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

López & Fachelli (2017) definen a la población como el grupo de recursos con propiedades habituales que son analizados y para los cuales van a ser válidas los desenlaces de la averiguación (pág. 9).

Para realizar esta investigación se tomará en cuenta a la población de 76 trabajadores nombrados del colegio. Los detalles se ven en la tabla 1.

Tabla 1

Población de la Institución Educativa

CARGO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Plana Jerárquica.	8
Personal Administrativo.	15
Personal Docente y Auxiliares.	49
Personal de Servicios.	4
TOTAL	76

Fuente: Elaboración propia.

Muestra

Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) afirmaron que la muestra es la cantidad de personas extraídas de la población para examinar un fenómeno de estadística (pág. 38). Según esta descripción podemos decir que la muestra fue la misma población mencionada de 76 trabajadores de ambos géneros, de diversas edades, de quienes se tiene registro en la base de datos.

Muestreo

Se aplicó la encuesta con una muestra censal de toda la población.

Hernández y Mendoza (2018), manifestaron que censo nacional es la participación de cada una de las unidades de la indagación, calibra una secuencia de ideas en un determinado territorio, es decir se hace periódicamente para saber qué tenemos y que nos falta (pág. 108).

Barrera (2017), indicó que el muestreo es la sucesión mediante la cual el indagador podrá elegir a las personas que forman parte del estudio a partir de la muestra considera previamente (pág. 7).

Unidad de análisis: Una institución educativa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Bernal (2016) conceptualiza la técnica como un método o manera singular de obtener información de algunos datos (pág. 152). Dicho lo anterior, las técnicas son métodos y procedimientos que permiten al observador adquirir datos esenciales para ofrecer contestación a la pregunta del análisis. De acuerdo a ello, podemos definir, que herramientas o dispositivos emplea el científico para recoger notas, los cuales están enlazados con los métodos de recopilación de datos para un definido evento o problemática.

La técnica que se empleó para la recopilación de información fue la encuesta que según Blaxter (como se citó en Maldonado, 2018) es una formulación de varias incógnitas planteadas y colocadas en sucesiones (pág. 105).

Instrumento: Cuestionario

Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario, para lo cual, el autor Canals (2017) define cuestionario como un grupo constituido por preguntas, en un orden estricto y minucioso, que es empleado para recopilar información en diversas averiguaciones (pág. 398).

Tabla 2

Técnicas y recolección de datos

VARIABLES	TÉCNICA	INTRUMENTO	UTILIDAD
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario	Determinar el nivel de liderazgo transformacional
Toma de decisiones	Encuesta	Cuestionario	Determinar el nivel de toma de decisiones

Fuente: Elaboración propia

Validez

Useche, Artigas, Queipo y Perozo (2019), conceptualiza a la validez como el nivel en que un instrumento mide con exactitud la variable que verdaderamente pretende calcular, siendo esta la característica con más trascendencia en una prueba o ítem de la prueba (pág. 55).

Son 20 preguntas seleccionadas que conforman el cuestionario, el instrumento fue autenticado mediante el discernimiento de un juicio de expertos (anexo 4), que son: Dra. Edih Geobana Rosales Domínguez, Mg.

Guillermo Lozan Maykawa y Mg. Héctor Chico Tasayco, siendo docentes de la Universidad César Vallejo del Programa de Formación para adultos, quienes brindaron su validación en concordancia a los resultados obtenidos de la evaluación.

Tabla 3

Relación de validadores

Validador	Aplicabilidad
Dra. Edih Rosales Domínguez	Aplicable
Mg. Guillermo Lozan Maykawa	Aplicable
Mg. Héctor Chico Tasayco	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Martínez (2018) indica que la confiabilidad es el nivel en que una herramienta crea resultados consistentes y coherentes (pág. 225). De esta manera, la confiabilidad del instrumento utilizado se obtuvo por medio de una prueba piloto aplicando a 38 colaboradores con el método de Alfa de Cronbach, la cual nos brindó el grado de confiabilidad.

Tabla 4

Niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach

Nivel de fiabilidad	Valor Alfa de Cronbach
Excelente	0,9 a 1
Muy bueno	0,7 a 0,9
Bueno	0,5 a 0,7
Regular	0,3 a 0,5
Deficiente	0 a 0,3

Fuente: Elaboración de los autores

Tabla 5*Resumen de procesamiento de datos*

Resumen de procesamiento de datos		
Datos	N°	%
Válidos	38	100%
Eliminados	0	0%
Total	38	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6*Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,93	20

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En consideración los niveles de confiabilidad del Alfa de Cronbach, como resultado se obtuvo un valor de 0,93 lo que indica una excelente confiabilidad.

3.5 Procedimientos

En el presente trabajo se puntualizó de forma organizada y minuciosa las diversas fases que ésta comprende, teniendo en consideración el desarrollo efectuado. La información recolectada se analizó y se verificó por medio de una encuesta con 20 preguntas de forma directa virtual que sirvió para recolectar información primordial con una valoración a la verdad, se utilizó la escala de Likert de 5 categorías, de las dos variables estudiadas, a consecuencia de ello, fue validado por un juicio de expertos, gracias a su autorización, se aplicó una prueba piloto a la mitad de la muestra, logrando tabular los resultados en una base de datos mediante el programa SPSS, para finalmente, poder calcular la confiabilidad en base a la primera variable

liderazgo transformacional, así como en la segunda variable toma de decisiones.

3.6 Método de análisis de datos

Es la estadística descriptiva, ya que, se utilizó el programa de MS Excel, posteriormente se procesaron los datos a través del SPSS y de esta manera se logró una mejor comprensión de los resultados, generando tablas, figuras de frecuencias y porcentajes. También se utilizó la estadística Inferencial, que se encargó de asociar las variables, según el coeficiente de correlación de Spearman, para comprobar la hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

El análisis que se obtuvo del presente trabajo de investigación cuenta con una viabilidad y confidencialidad que contribuyó de manera precisa con resultados verídicos a nivel moral, ya que se mantuvo en reserva el nombre de la institución educativa privada y los encuestados.

De manera prudente, en el actual estudio, se protegió la identidad de los colaboradores encuestados. A su vez, se realizó una minuciosa redacción respetando los criterios de la guía de investigación de la Universidad Cesar Vallejo para trabajos de investigación.

Las averiguadoras anunciaron a los trabajadores de cada una de las propiedades de la tesis que cooperaron en su elección de participar. El no revelar los nombres de los colaboradores que participaron en la encuesta resultó ser pertinente y tuvo mayor responsabilidad por la ética de las investigadoras, tomando en cuenta que no se tuvo el permiso de revelar dicha información de ellos.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística Descriptiva

Variable 1: Liderazgo Transformacional

Tabla 7

Frecuencia de Liderazgo Transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	2.6	2.6	2.6
	Regular	53	69.7	69.7	72.4
	Bueno	21	27.6	27.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con lo procesado con el programa SPSS 25

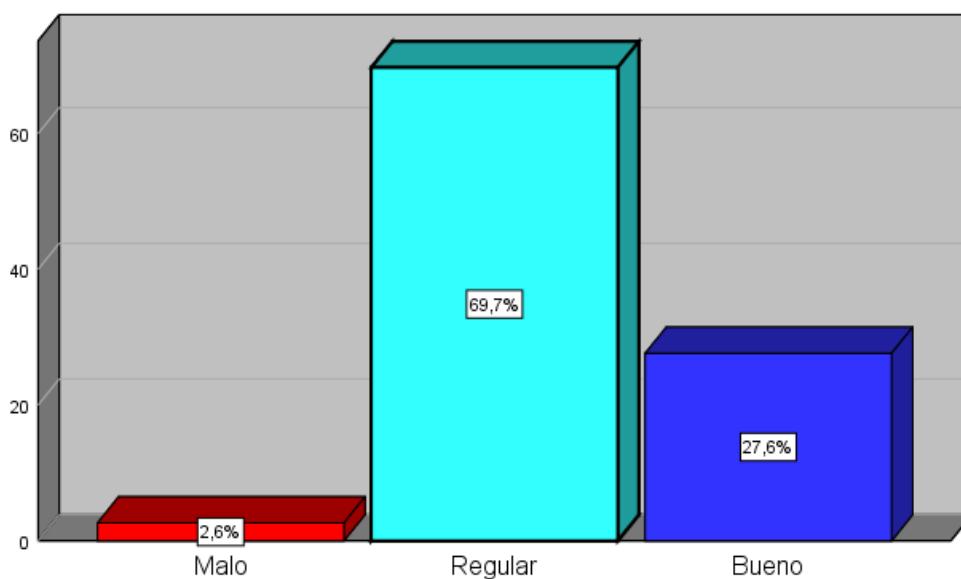


Figura 1 Porcentajes de frecuencia de Liderazgo Transformacional

Fuente: Elaboración propia de los resultados de los encuestados - SPSS

Interpretación:

Según la tabla 4 y la figura 1, se percibe que de los 76 encuestados manifestaron con respecto al liderazgo transformacional que es regular en un 69.7%, bueno en un 27.6% y malo en un 2.6%.

Tabla 8

Frecuencia de Influencia Idealizada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	7.9	7.9
	Regular	52	68.4	76.3
	Bueno	18	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en función de lo ejecutado con el programa SPSS 25

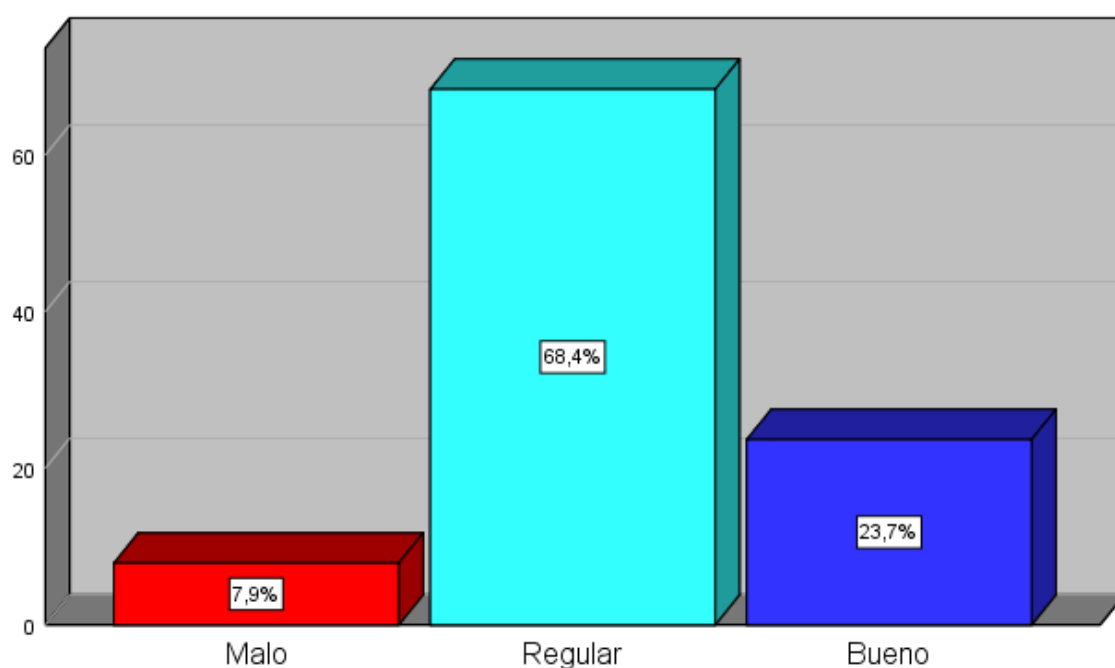


Figura 2 Diagrama de frecuencia de Influencia Idealizada

Fuente: Elaboración propia de los resultados de los encuestados - SPSS

Interpretación:

En la tabla 5 y la figura 2, se aprecia que de los 76 encuestados manifestaron con respecto a la influencia idealizada que es regular en un 68.4%, bueno en un 23.7% y malo en un 7.9%.

Tabla 9

Frecuencia de Motivación Inspiradora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	2.6	2.6
	Regular	51	67.1	69.7
	Bueno	23	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a lo procesado con el programa SPSS 25

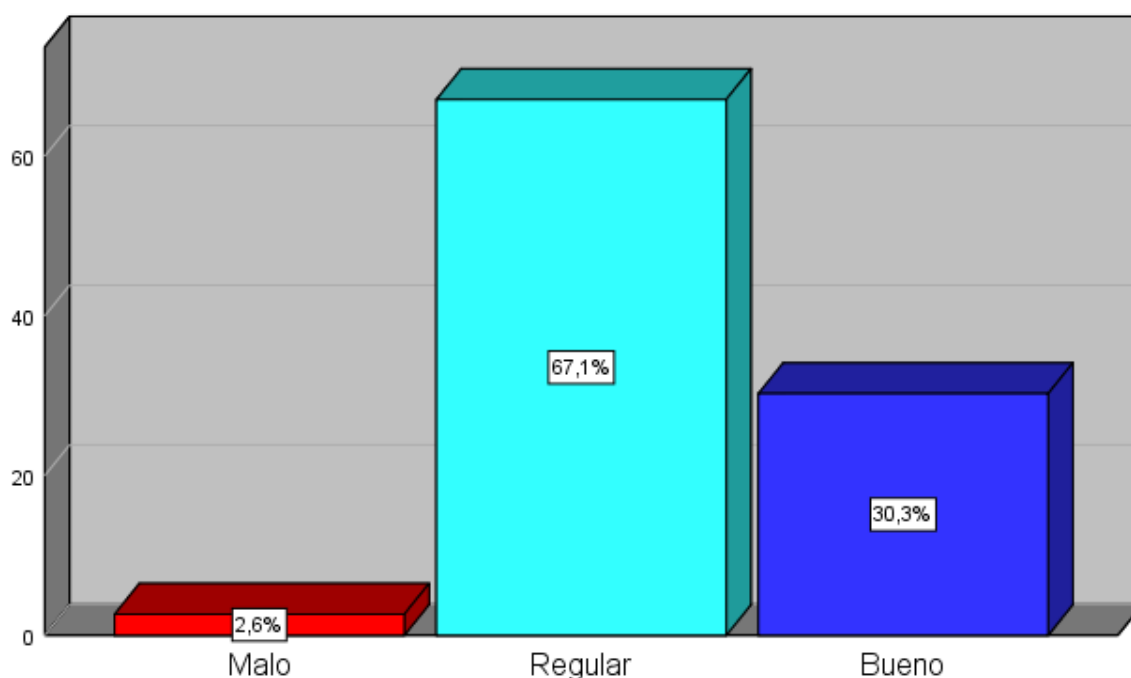


Figura 3 Diagrama de frecuencia de Motivación Inspiradora

Fuente: Elaboración propia de los resultados de los encuestados - SPSS

Interpretación:

En la tabla 6 y la figura 3, se aprecia que de los 76 encuestados manifestaron con respecto a la motivación inspiradora que es regular en un 67.1%, bueno en un 30.3% y malo en un 2.6%

Tabla 10

Frecuencia de Consideración Individual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1.3	1.3
	Regular	51	67.1	68.4
	Bueno	24	31.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en función de lo ejecutado con el programa SPSS 25

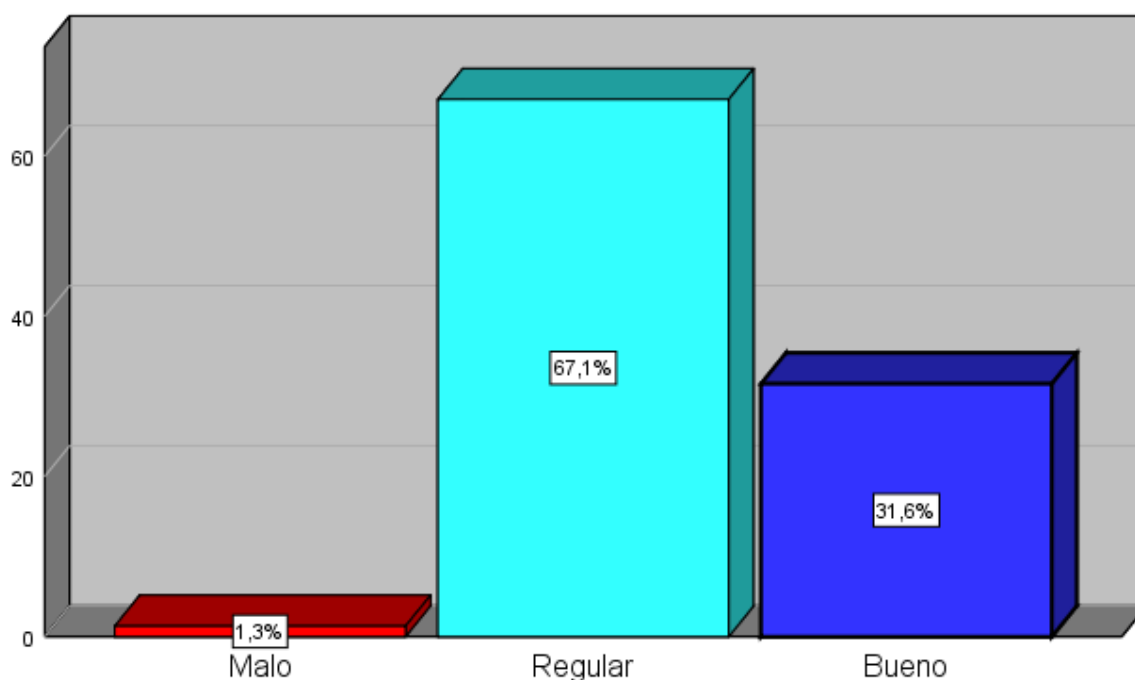


Figura 4 Diagrama de frecuencia de Consideración Individual

Fuente: Elaboración propia de los resultados de los encuestados - SPSS

Interpretación:

Según la tabla 7 y la figura 4, se aprecia que de los 76 encuestados manifestaron con respecto a la consideración Individual que es regular en un 67.1%, bueno en un 31.6% y malo en un 1.3%

Tabla 11

Frecuencia de Estimulación Individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1.3	1.3	1.3
	Regular	55	72.4	72.4	73.7
	Bueno	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en función de lo ejecutado con el programa SPSS 25

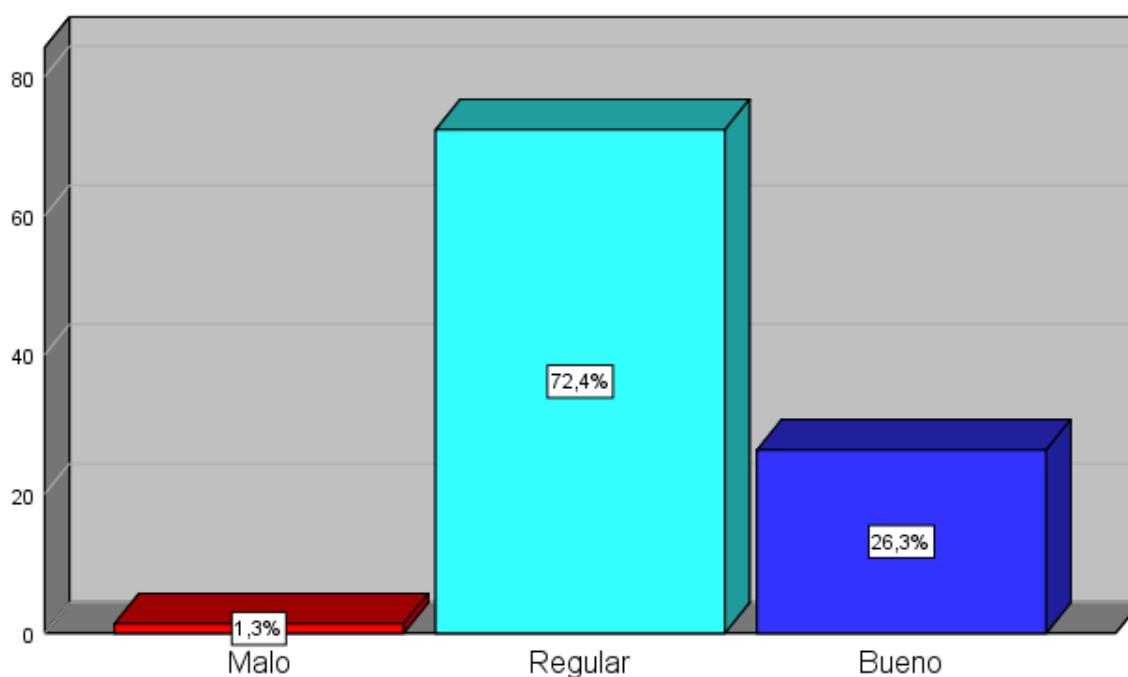


Figura 5 Diagrama de frecuencia de Estimulación Individual

Fuente: Elaboración propia de los resultados de los encuestados - SPSS

Interpretación:

En la tabla 8 y la figura 5, se aprecia que de los 76 encuestados manifestaron con respecto a la estimulación Individual que es regular en un 72.4%, bueno en un 26.3% y malo en un 1.3%

Variable 2: Toma de Decisiones

Tabla 12

Frecuencia de Toma de Decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1.3	1.3
	Regular	54	71.1	72.4
	Bueno	21	27.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a lo procesado con el programa SPSS 25

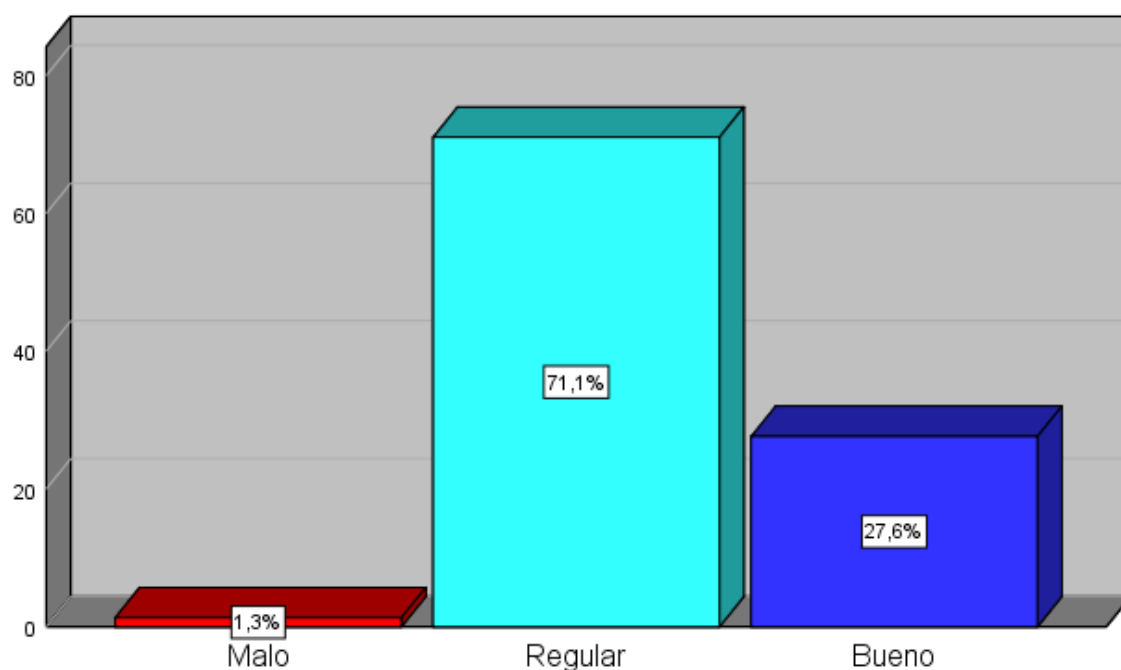


Figura 6 Diagrama de frecuencia de Toma de Decisiones

Fuente: Elaboración propia de los resultados de los encuestados - SPSS

Interpretación:

Según la tabla 9 y la figura 6, se aprecia que de los 76 encuestados manifestaron con respecto a la toma de decisiones que es regular en un 71.1%, bueno en un 27.6% y malo en un 1.3%.

Tabla 13

Frecuencia de Decisivas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	1.3	1.3	1.3
Regular	58	76.3	76.3	77.6
Bueno	17	22.4	22.4	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en función de lo ejecutado con el programa SPSS 25

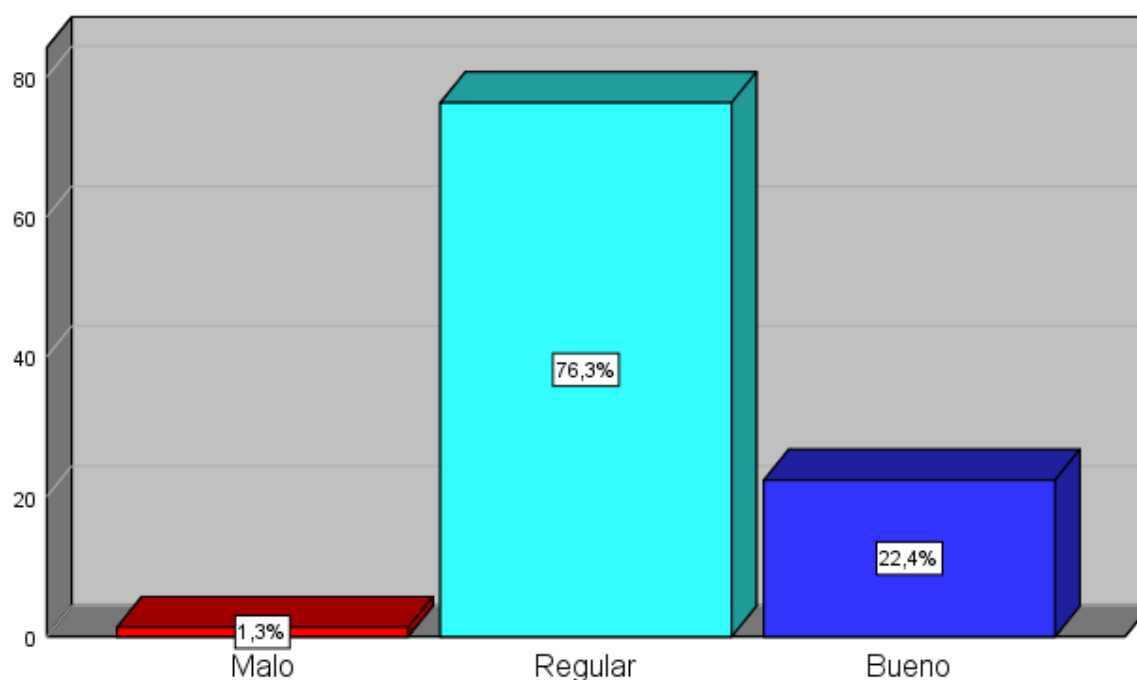


Figura 7 Diagrama de frecuencia de Decisivas

Fuente: Elaboración propia de los resultados de los encuestados - SPSS

Interpretación:

Según la tabla 10 y la figura 7, se aprecia que de los 76 encuestados manifestaron con respecto a las decisivas que es regular en un 76.3%, bueno en un 22.4% y malo en un 1.3%.

Tabla 14

Frecuencia de Flexibles

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1.3	1.3
	Regular	54	71.1	72.4
	Bueno	21	27.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a lo procesado con el programa SPSS 25

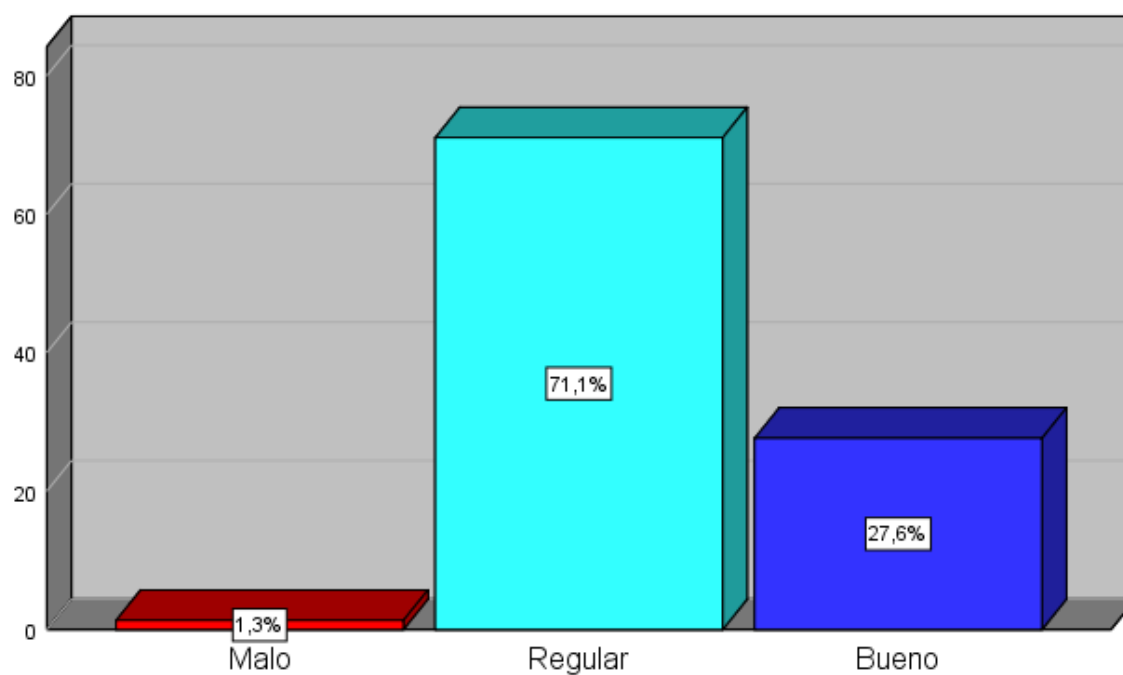


Figura 8 Diagrama de frecuencia de Flexibles

Fuente: Elaboración propia de los resultados de los encuestados - SPSS

Interpretación:

Según la tabla 11 y la figura 8, se aprecia que de los 76 encuestados manifestaron con respecto a las flexibles que es regular en un 71.1%, bueno en un 27.6% y malo en un 1.3%

Tabla 15

Frecuencia de Jerárquicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1.3	1.3
	Regular	58	76.3	77.6
	Bueno	17	22.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente: *Elaboración propia en función de lo ejecutado con el programa SPSS 25*

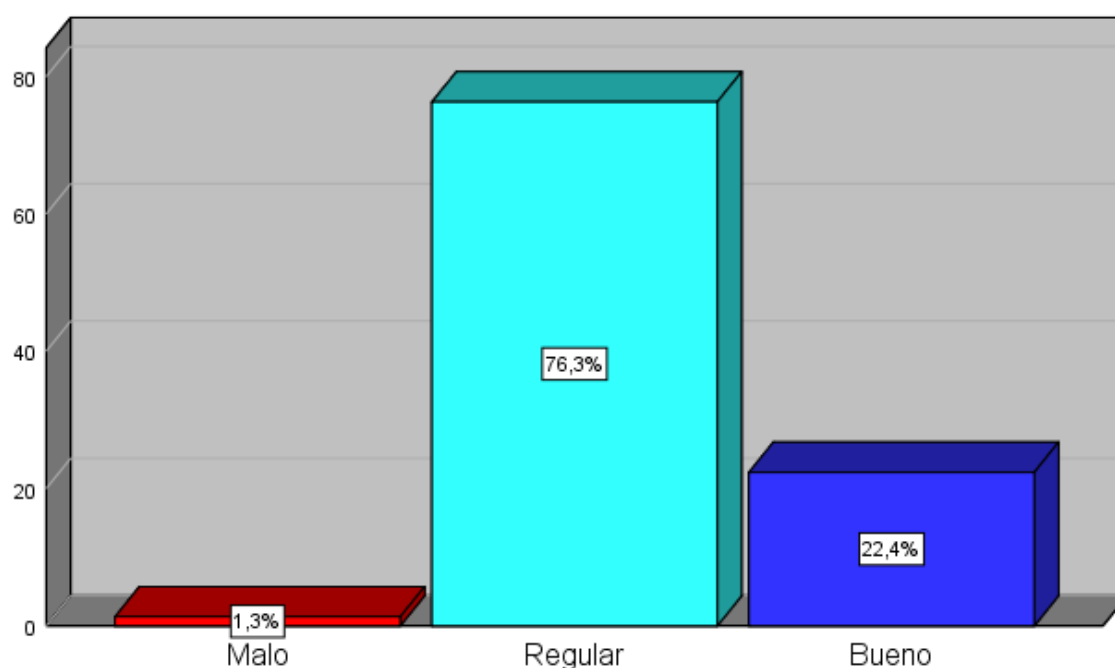


Figura 9 Diagrama de frecuencia de Jerárquicas

Fuente: *Elaboración propia de los resultados de los encuestados - SPSS*

Interpretación:

Según la tabla 12 y la figura 9, se aprecia que de los 76 encuestados manifestaron con respecto a las jerárquicas que es regular en un 76.3%, bueno en un 22.4% y malo en un 1.3

Tabla 16

Frecuencia de Integradoras

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	2.6	2.6
	Regular	50	65.8	68.4
	Bueno	24	31.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a lo procesado con el programa SPSS 25

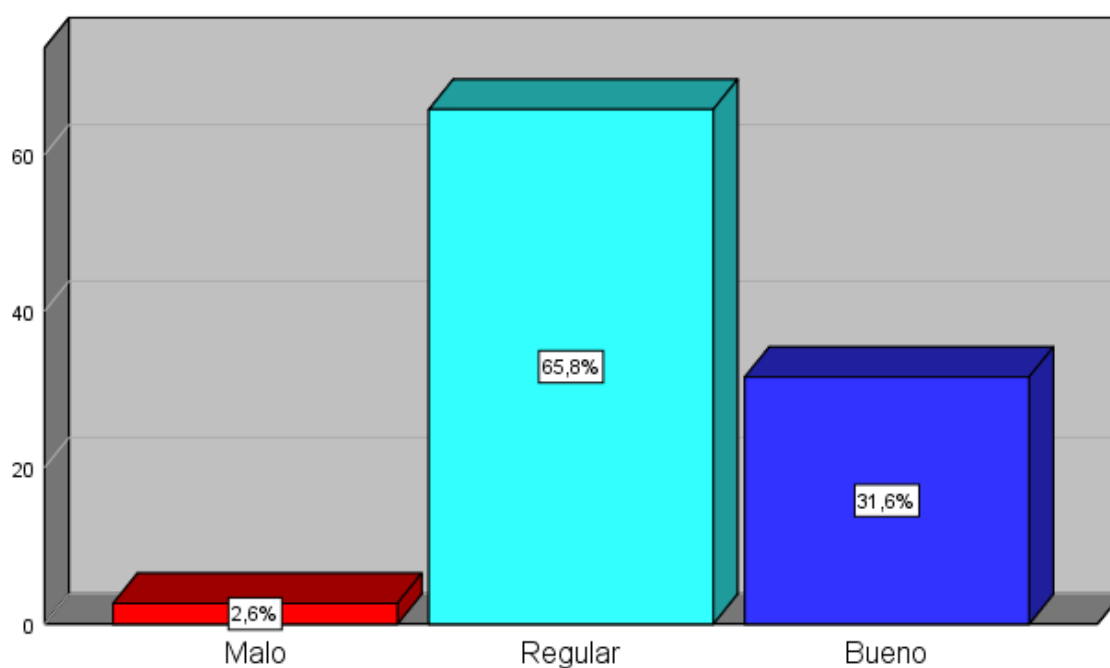


Figura 10. Diagrama de frecuencia de Integradoras

Fuente. Elaboración propia de los resultados de los encuestados - SPSS

Interpretación:

Según la tabla 13 y la figura 10, se aprecia que de los 76 encuestados manifestaron con respecto a las integradoras que es regular en un 65.8%, bueno en un 31.6% y malo en un 2.6%.

4.2 Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Para decidir el modelo de censo (paramétrico o no paramétrico) a usar se hizo el examen de regularidad.

Hipótesis nula: La muestra del estudio sigue una distribución normal

Hipótesis alterna: La muestra del estudio no sigue una distribución normal.

Significación:

Significancia de trabajo = 5%

Consideraciones estadísticas:

Cuando la Significancia Encontrada es menor a $<$ la Significancia Asumida (0.05) entonces se rechaza Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna.

Cuando la Significancia Encontrada es menor a $>$ la Significancia Asumida (0.05) entonces se rechaza Hipótesis alterna y se acepta la Hipótesis alterna.

Regla de decisión:

Al consideras una muestra de estudio $N < 50$ se optará por la prueba de Shapiro-Wilk

Al consideras una muestra de estudio Tamaño de muestra $N \geq 50$ se optará por la prueba de Kolmogorov – Smirnov

Tabla 17

Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.222	7	0.00	0.869	7	0.00
transformacional		6	0		6	0
Toma de decisiones	0.178	7	0.00	0.925	7	0.00
		6	0		6	0

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Se observa que la muestra del estudio es mayor a 50, por lo cual se procede a enfocarse en los resultados del estadístico de Kolmogorov - Smirnov, el mismo que evidencia para ambas variables un p-valor = 0.000 $<$ $\alpha=0.05$, con un 95% de confianza y de la tal manera que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , lo cual se explica que los fundamentos de la muestra no siguen una distribución normal es decir se tomará en cuenta pruebas no paramétricas (Rho Spearman).

Según Hernández y Mendoza (2018), indican que la fórmula de unión de Spearman, “es una demostración de datos utilizada con el fin de examinar la conexión de dos variables en el nivel de intervalo”, la cual es:

Tabla 18

Rango de interpretación de correlación

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,70 a - 0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,4 a - 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a - 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández y Mendoza (2018)

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.

H_a: Si existe relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.

Tabla 19

Correlación entre el liderazgo transformacional y toma de decisiones

			Liderazgo transformacional	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	,818**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Toma de decisiones	N	76	76
		Coeficiente de correlación	,818**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	76	76

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correspondiente a lo observado en la tabla 16, se estima la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo transformacional y la toma de

decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021. Entonces, se afirma que se acepta la H_a y se rechaza la H_0 ($Rho = 0,818$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$).

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre los factores de la influencia idealizada y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.

H_a : Si existe relación entre los factores de la influencia idealizada y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.

Tabla 20

Correlación entre los factores de la influencia idealizada y la toma de decisiones

		Factores de la influencia idealizada		Toma de decisiones
Rho de Spearman	Factores de la influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1.000	,700**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Toma de decisiones	N	76	76
		Coeficiente de correlación	,700**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	76	76

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correspondiente a lo observado en la tabla 17, se aprecia la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre los factores de la influencia idealizada y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021. Entonces, se afirma que se acepta la H_a y se rechaza la H_0 ($Rho = 0,700$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$).

Prueba de hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación entre los factores de la motivación inspiradora y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.

H_a : Si existe relación entre los factores de la motivación inspiradora y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.

Tabla 21*Correlación entre los factores de la motivación inspiradora y la toma de decisiones*

			Factores de la motivación inspiradora	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Factores de la motivación inspiradora	Coefficiente de correlación	1.000	,794**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Toma de decisiones	N	76	76
		Coefficiente de correlación	,794**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	76	76

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correspondiente a lo visto en la tabla 18, se aprecia la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre los factores de la motivación inspiradora y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021. Entonces, se afirma que se acepta la H_a y se rechaza la H_0 ($Rho = 0,794$ y p valor $= 0,000 < 0,05$).

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre los factores de la consideración individual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.

H_a : Si existe relación entre los factores de la consideración individual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.

Tabla 22*Correlación entre los factores de la consideración individual y la toma de decisiones*

			Factores de la consideración individual	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Factores de la consideración individual	Coefficiente de correlación	1.000	,724**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Toma de decisiones	N	76	76
		Coefficiente de correlación	,724**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	76	76

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correspondiente a lo percatado en la tabla 19, se aprecia la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre los factores de la consideración individual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.

Entonces, se afirma que se acepta la H_a y se rechaza la H_0 ($Rho = 0,724$ y p valor $= 0,000 < 0,05$).

Prueba de hipótesis específica 4

H_0 : No existe relación entre los factores de la estimulación intelectual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.

H_a : Si existe relación entre los factores de la estimulación intelectual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.

Tabla 23

Correlación entre los factores de la estimulación intelectual y la toma de decisiones

			Factores de la estimulación intelectual	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Factores de la estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1.000	,746**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Toma de decisiones	N	76	76
		Coeficiente de correlación	,746**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	76	76

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correspondiente a lo observado en la tabla 20, se aprecia la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre los factores de la estimulación intelectual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021. Entonces, se afirma que se acepta la H_a y se rechaza la H_0 ($Rho = 0,746$ y p valor $= 0,000 < 0,05$).

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se pretendió determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en colaboradores de una institución educativa privada, en concordancia a ello se obtuvo como resultados (Tabla 7. Figura 1) que de los 76 encuestados el 69.7% (53) manifestaron que el liderazgo transformacional de la institución educativa es regular. Así mismo, al evaluar la toma de decisiones del colegio se tuvo como resultado (Tabla 12, Figura 6) que un 71.1% (54) de entrevistados manifestaron un nivel regular de la toma de decisiones; por lo cual, se puede mencionar que la toma de decisiones en la I.E. privada son regulares toda vez que el nivel de liderazgo transformacional percibido por los colaboradores también es regular. Por otro lado, la prueba estadística inferencial de Rho de Spearman para la hipótesis general de investigación (Tabla 17) reveló que existe un coeficiente de correlación entre las variables de 0.818; además, la significancia obtenida fue menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por tanto, se rechazó la H_0 y se aceptó H_a ; es decir, si existe relación positiva muy fuerte entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una institución educativa privada. Estos hallazgos son similares a la investigación de Sanchez (2018), quien concluyó que mientras existe un liderazgo transformacional en una organización, es más probable que se dé la mejor toma de decisiones; es decir, a pesar de ser estudios en sectores educativos distintos (privado y estatal) existe una relación positiva entre las variables. Lo cual es congruente con la literatura, donde Bass y Avolio (como se citó en Contreras, Barbosa y Piñeros 2016), sostienen la teoría del liderazgo transformacional en donde afirman que un líder transformacional es aquel que motiva y busca el desarrollo de sus seguidores mediante la autorrealización; de tal manera, que en conjunto vayan en la misma dirección para alcanzar los objetivos de la organización. El éxito de alcanzar estos objetivos depende de muchas situaciones diarias que puede atravesar el equipo (seguidores y líderes); por lo cual, se relaciona con la teoría de toma de decisiones explicada por Driver y Mock (como se citó en Espinosa, 2018), quienes sostiene que es un proceso en la cual consiste resolver una situación que demanda acción en específico, mediante el uso de estrategias cuantitativas que se presenta en los mandos medios y altos de una organización. En suma, la existencia de un liderazgo transformacional propiciará

una óptima toma de decisiones en un entorno laboral, que se orienta hacia un trabajo en equipo para su ejecución y a la vez el alcance de metas institucionales.

En consideración al primer objetivo específico se planteó determinar la relación entre los factores de la influencia idealizada y la toma de decisiones en una institución educativa privada, que de acuerdo con los resultados obtenidos (tabla 8, figura 2) se reportó que un 68.4%, (52) de los entrevistados manifestaron la influencia idealizada en la institución educativa es regular. Por otro lado, la prueba estadística inferencial de Rho de Spearman para la hipótesis específica 1 de investigación (Tabla 20) reveló que existe un coeficiente de correlación entre los factores de la influencia idealizada y la toma de decisiones de 0.700; además, la significancia obtenida fue menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por tanto, se rechazó la H_0 y se aceptó H_a ; es decir, si existe relación positiva muy fuerte entre los factores de la influencia idealizada y la toma de decisiones en una institución educativa privada. Al respecto, Sardon (2017) explica que los factores de la influencia idealizada consisten en la habilidad de influir en la conducta de los seguidores a partir de las cualidades personales del líder. En concordancia a ello, Chávez (2019) llegó a concluir que existe una correlación positiva muy fuerte entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones en la clínica Ibt Health S.A.C; por lo tanto, se deduce que a mayor énfasis los factores de la influencia idealizada en términos de liderazgo transformacional se optarán por la mejor toma de decisiones en una organización ya sea educativa o del sector de salud.

De acuerdo con el segundo objetivo específico se determinó la relación entre los factores de la motivación inspiradora y la toma de decisiones en una institución educativa privada; que de acuerdo con los resultados obtenidos (tabla 9, figura 3) se reportó que un 67.1%, (51) de los entrevistados manifestaron la motivación inspiradora en la institución educativa es regular. Por otro lado, la prueba estadística inferencial de Rho de Spearman para la hipótesis específica 2 de investigación (Tabla 21) reveló que existe un coeficiente de correlación entre la motivación inspiradora y la toma de decisiones de 0.794; además, la significancia obtenida fue menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por tanto, se rechazó la H_0 y se aceptó H_a ; es decir, si existe relación positiva muy fuerte entre los factores de la motivación inspiradora y la toma de decisiones en una institución educativa privada. Al respecto

los autores Díaz, Andrade y Ramírez (2019) explican que los factores de la motivación inspiradora consisten en la capacidad de líder para transmitir su visión de una forma convincente y elevar el deseo de los seguidores de lograrla o incluso alcanzar niveles más altos. Por otro lado, estos hallazgos tienen coherencia con la investigación de Torres (2019) quien concluye que el tipo de liderazgo planteado en una municipalidad tendrá un efecto considerable en la toma de elecciones de los gerentes de la entidad, proporcionando el éxito o el fracaso para el cumplimiento de metas orientados al servicio que brinda el gobierno local. Por lo cual se infiere, que a mayor énfasis de los factores de la motivación inspiradora en términos de liderazgo transformacional se optaran por la mejor toma de decisiones en una organización ya sea en una entidad pública o sector educativo.

Con respecto al tercer objetivo específico se determinó la relación entre los factores de la consideración individual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, que de acuerdo con los resultados obtenidos (tabla 10, figura 4) se reportó que un 67.1%, (51) de los entrevistados manifestaron la consideración individual en la institución educativa es regular. Por otro lado, la prueba estadística inferencial de Rho de Spearman para la hipótesis específica 3 de investigación (Tabla 22) reveló que existe un coeficiente de correlación entre los factores de la consideración individual y la toma de decisiones de 0.724; además, la significancia obtenida fue menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por tanto, se rechazó la H_0 y se aceptó H_a ; es decir, si existe relación positiva muy fuerte entre los factores de la consideración individual y la toma de decisiones en una institución educativa privada. Que de acuerdo con Según Choi, Goh, Adam y Tan (2016) consiste en la capacidad de un líder en prestar atención a las necesidades individuales de sus seguidores, basándose en empatía y proveer de oportunidades a los mismos. Así mismos, estos hallazgos tienen coherencia con la investigación de Usca (2021), quien concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo y la toma de decisiones en el servicio hospitalario de una clínica de Guayaquil; por lo tanto, se infiere que a mayor énfasis de los factores de la consideración individual en términos de liderazgo transformacional se optaran por la mejor toma de elecciones en una organización ya sea en un centro hospitalaria del extranjero o en el sector educativo nacional.

Por lo que respecta del cuarto objetivo específico se determinó la relación entre los factores de la estimulación intelectual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, que de acuerdo con los resultados obtenidos (tabla 11, figura 5) se reportó que un 72.4%, (55) de los entrevistados manifestaron la estimulación individual en la institución educativa es regular. Por otro lado, la prueba estadística inferencial de Rho de Spearman para la hipótesis específica 4 de investigación (Tabla 23) reveló que existe un coeficiente de correlación entre los factores de la estimulación intelectual y la toma de decisiones de 0.746; además, la significancia obtenida fue menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por tanto, se rechazó la H_0 y se aceptó H_a ; es decir, si existe relación positiva muy fuerte entre los factores de la estimulación intelectual y la toma de decisiones en una institución educativa privada. Que de acuerdo con Trógolo, Pereyra y Sponton (2013) los factores de estimulación intelectual se basan en la labor de un líder para promover en sus seguidores soluciones creativas e innovadoras ante un problema determinado. En concordancia a lo expuesto, se encuentra la investigación de Araujo (2018), quien concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte el liderazgo y la toma de decisiones en el área de educación física y el deporte escolar de la Dirección Regional de Educación de Cajamarca; por lo tanto, cual se infiere que a mayor énfasis de los factores de la estimulación intelectual en términos de liderazgo transformacional se optaran por la mejor toma de elecciones en una organización enfocada a la educación.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En consideración a los resultados anteriormente detallados, se logró alcanzar el objetivo general y simultáneamente la comprobación de la hipótesis general, donde los resultados inferenciales mostraron que con una significancia de $0.000 < 0.05$ se rechaza la H_0 y se aceptó la H_a , lo cual se concluye que hay una correlación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en grado de correlación positiva muy fuerte entre ambas 0.818. Por otro lado, los resultados descriptivos evidencia que un 69.7% considera un nivel regular respecto al liderazgo transformacional y un nivel regular evidenciado en un 71.1% respecto a la toma de decisiones, según la perspectiva de los encuestados. En tal sentido, se concluye que a mayor liderazgo transformacional existirá la mejor toma de decisiones por parte de la gerencia alta y media, a fin de poder lograr una alta calidad de servicio educativo y realización de resultados deseados.

Segunda. Tomando en cuenta los resultados obtenidos, se logró alcanzar el objetivo específica 1 y simultáneamente la comprobación de la hipótesis específica 1, donde los resultados inferenciales mostraron que con una significancia de $0.000 < 0.05$ se rechaza la H_0 y se aceptó la H_a , lo cual se concluye que existe una correlación entre los factores de la influencia idealizada y la toma de decisiones en grado de correlación positiva muy fuerte 0.700. Por otro lado, los resultados descriptivos evidencia que un 68.4% considera un nivel regular respecto a los factores de la influencia idealizada. En tal sentido, se concluye que al considerar factores de influencia idealizada en términos de conseguir poder predominación para ser modelos de conducta en sus seguidores se podrá aplicar correctamente las decisiones tomadas para el logro de una calidad educativa competitiva.

Tercera. Tomando en cuenta los resultados obtenidos, se logró alcanzar el objetivo específica 2 y simultáneamente la comprobación de la hipótesis específica 2, donde los resultados inferenciales mostraron que con una significancia de $0.000 < 0.05$ se rechaza la H_0 y se aceptó la H_a , lo cual se concluye que existe una correlación entre los factores de motivación inspiradora y la toma de decisiones en grado de correlación positiva muy fuerte 0.794. Por otro lado, los resultados descriptivos evidencia que un 67.1% considera un nivel regular respecto a los factores de

motivación inspiradora. En tal sentido, se concluye que al considerar factores de motivación inspiradora partiendo desde la comunicación se podrá ejecutar idóneamente las decisiones tomadas en la institución educativa privada.

Cuarta. Tomando en cuenta los resultados obtenidos, se logró alcanzar el objetivo específica 3 y simultáneamente la comprobación de la hipótesis específica 3, donde los resultados inferenciales mostraron que con una significancia de $0.000 < 0.05$ se rechaza la H_0 y se aceptó la H_a , lo cual se concluye que existe una correlación entre los factores de la consideración individual y la toma de decisiones en grado de correlación positiva muy fuerte entre las variables 0.724. Por otro lado, los resultados descriptivos evidencia que un 67.1% considera un nivel regular respecto a los factores de la consideración individual. En tal sentido, se concluye que al considerar factores de la consideración individual partiendo desde la empatía y el respecto, existirá una acción compartida en la ejecución de las decisiones tomadas en la institución educativa privada.

Quinta. Tomando en cuenta los resultados obtenidos, se logró alcanzar el objetivo específica 4 y simultáneamente la comprobación de la hipótesis específica 4, donde los resultados inferenciales mostraron que con una significancia de $0.000 < 0.05$ se rechaza la H_0 y se aceptó la H_a , lo cual se concluye que existe una correlación entre los factores de la estimulación intelectual y la toma de decisiones en grado de correlación positiva muy fuerte entre las variables 0.748. Por otro lado, los resultados descriptivos evidencia que un 72.4% considera un nivel regular respecto a los factores de la estimulación intelectual. En tal sentido, se concluye que al considerar factores de la estimulación intelectual partiendo en fomentar la creatividad en los colaboradores para solucionar problemas se podrá en equipo tomar la mejor decisión para alcanzar una calidad educativa competitiva en la institución educativa privada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. En consideración al objetivo general del estudio, se sugiere mejorar el nivel regular percibido por los colaboradores respecto al liderazgo transformacional, también, se sugiere ser más comunicativo, permitir que el personal participe brindando ideas para la toma de decisiones, dado que los beneficios de tener unos niveles alto de ella genera un impacto positivo en el autoestima y la propia seguridad de todos los colaboradores de la organización, ya que los motiva a crecer y actuar de forma positiva respecto a las decisiones que se tome en la alta gerencia, propiciando un escenario ideal para el cumplimiento de los intereses educativos del colegio y un clima laboral participativo entre los seguidores y líderes.

Segunda. Se recomienda, a los mandos altos y medios de la institución educativa participar en capacitaciones donde se les trasmite como ser un mentor y predicar de ello un ejemplo hacia sus seguidores en términos de valores que ocasionarán un cambio sustentable en la percepción de sus subordinados, generando en ellos una identificación entre las metas compartidas (institución y trabajador) para ejecutarlas con responsabilidad.

Tercera. Se sugiere que los encargados de equipos en la institución educativa tengan en claro la visión que tiene la organización y como deben llegar a ello aportando desde sus funciones, con optimismo y pasión, despertando un enorgullecimiento entre sus miembros del equipo como parte de la motivación inspiradora que deben sentir a fin de brindar la mejor calidad de servicio educativo según las decisiones tomadas por la alta gerencia.

Cuarta. Se recomienda a los líderes de equipo tener mayor empatía y demostrar el respeto hacia sus equipos de trabajo, debido que son ellos quienes ejecutan la parte operativa de las decisiones tomadas en la organización, lo cual el éxito de la misma dependerá qué tanto sepa identificar, cómo quiere transmitir y ser tratados los subordinados para la ejecución de una actividad determinada.

Quinta. Se sugiere que los mandos altos y medios tomen en cuenta las opiniones de sus subordinados mediante diálogos, lo cual proporcionará ideas creativas que estimulen el aprendizaje tanto para el colaborador en sus funciones como el perfeccionamiento de actividades a ejecutar en la organización. Además, despierta en los trabajadores la percepción de ser valorados, donde las ideas no se centralizan solo en un grupo determinado, sino en todos aquellos que laboren en la organización.

VIII. PROPUESTAS

Primera. Teniendo en cuenta el objetivo general de la presente investigación, se propone efectuar una capacitación sobre las habilidades blandas y relaciones interpersonales porque de esta manera podrán incrementar la comunicación asertiva y flexible entre los coordinadores de las áreas, a fin de emanar disposiciones claras, permitiendo que los directivos compartan sus experiencia e ideas para facilitar el liderazgo transformacional en la toma de decisiones. En ese sentido, se propone contactar a la empresa Consultoría AD HOC training, por ser experta en estos temas, cuyo costo aproximado sería de S/ 350.00, monto accesible dentro de los gastos de la empresa.

Segunda. Según el siguiente objetivo, considerando las conclusiones y recomendaciones, se propone el programa de especialización mentoring profesional que es una estrategia de trabajo personalizado que lo facultará un mentor/a, con el objetivo de ayudar a los jerárquicos a mejorar su influencia idealizada, a fin de contribuir en potenciar el cambio sustentable en la percepción de sus subordinados. Dicho taller lo brinda la empresa Lidera tu vida, ofreciendo 6 sesiones (de 1 hora cada sesión) por un costo de 200 soles por persona vía zoom (accesible a la empresa considerándolo como una inversión); este monto es un descuento corporativo por ser ocho integrantes de la plana jerárquica.

Tercera. Se propone llevar a cabo consultorías internacionales supervisadas sobre cómo trabajar en equipo, cuyas ventajas fortalecerán la motivación inspiradora contribuyendo con un excelente desempeño en forma coordinada, a fin de cumplir con las metas de la organización y brindar la mejor calidad de servicio educativo según las decisiones tomadas por la alta gerencia. La empresa Posgrado Educación continua brinda internacionales por un costo de S/ 200.00 por persona en el tiempo de un mes, vía zoom, debe dirigirse para cada encargado de equipo.

Cuarta. Considerando el cuarto objetivo, se propone a los líderes de la institución tener mayor consideración individualizada a través de la empatía y el respeto en sus tareas diarias con sus colaboradores debido a que son ellos quienes ejecutan

la parte operativa de las decisiones tomadas en la organización. La empresa que lo brinda es EPG como curso especializado con un valor de S/ 200.00 por el tiempo de un mes, vía zoom, siendo accesible dicho costo.

Quinta. Se propone que los jerárquicos estimulen intelectualmente a sus colaboradores, considerando las opiniones de sus subordinados a través de constantes reuniones. Estos talleres de estimulación intelectual pueden ser realizados por la empresa AVENN learning, cuyo costo es de S/ 150.00, por el tiempo de 3 sesiones vía meet por persona, pero pueden consultar por sus costos corporativos.

Los beneficios de estas propuestas arriba mencionadas, serán mucho más beneficiosas que los costos.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2019). *Formación, capacitación y desarrollo* (1.ª ed.). Granica.
- Araujo, B. (2018). *Liderazgo y su relación con la Toma de Decisiones del área de Educación Física y el Deporte Escolar de la Dirección Regional de Educación de Cajamarca, 2016*. [tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30235>
- Arredondo, F. (2011). *La integridad del líder de empresa*. (1.ª ed.). Ediciones Gráficos Eón.
- Badilla, E. y Meza, A. (2017). Relación entre la motivación al logro y el sentido de propósito con la permanencia de un grupo de madres adolescentes en el sistema educativo costarricense. *EDUCARE* 3(21). 137-158. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194154512007>
- Balda, R. y Guzmán, A. (2015). Liderazgo Educativo Transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República de Ecuador. *Publicación arbitrada cuatrimestral*. 2(3), 109-120. <http://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/370/296>
- Balmes, J. (2011). *El criterio*. Red ediciones S.L.
- Barbosa, E. (2014). *Administración del tiempo: cómo evitar que se desperdicie en el trabajo*. (1.ª ed.). Grupo Vanchri.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4.ª ed.). Pearson.
- Betancur, F. (2016). *Caleidoscopio del Liderazgo Transformacional* (3.ª ed.). Artes & Letras S.A.S.
- Bonatti, P. (2011). *Teoría de la decisión*. (1.ª ed.). Pearson Educación.

- Campos, I. y Zúñiga, J. (2020). Strategic Decision Making in High Schools: The Impact of a Principal's Demographic Profile. *Taylor & Francis Group*. 2(20), 1-2. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1802653>
- Canals, L. (2017). *Instruments per a la recollida de dades* (1.ª ed.). Moore & M. Dooly. <https://doi.org/10.14705/rpnet.2017.emmd2016.636>
- Carahuanco, C. (2019). *Programa de liderazgo directivo y docente transformacional para la toma de decisiones en la I.E.P "Santiago Antunez de Mayolo", de huacho, nivel primario*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7667>
- Castillo, A. y Espinoza, C. (2020). *Decisiones estratégicas soportadas en estudios del futuro*. (1.ª ed.). Editorial Universo Sur.
- Castillo, C. (2015). La educación inclusiva y lineamientos prospectivos de la formación docente: una visión de futuro. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*. 2(15). <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v15i2.18534>
- Ccacya, G. (2017). *Taller de liderazgo Transformacional como estrategia para el éxito gerencial que contribuya a la mejora del clima institucional entre los agentes de la I.E 40106 José Santos Atahualpa – Cerro Colorado*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/6411>
- Charam, R., Willigan, G. y Giffen, D. (2018). *El líder de alto potencial*. Editorial Reverté. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecavirtualidadat/105551?page=59>
- Chávez, B. (2019). *Estilos gerenciales y toma de decisiones en la empresa Ibt Health Sac - Lima 2018*. [tesis de bachiller, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36152>

- Choi, S., Goh, C., Adam, M. y Tan, O. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Hum Resour Health* 14, 73 (2016). <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>
- Contreras, F. Barbosa, D. y Piñeros, R. (2016). *Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo*. (1.ª ed.). Universidad del Rosario.
- Díaz, Y., Andrade, J. y Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *SCIELO*, 5(30), 1-12. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- Dolan, S. (2012). *Coaching por valores*. (1.ª ed.). LID Editorial Empresarial.
- Espinosa, J. (2018). Incidencia de los estilos de toma de decisiones en la relación entre liderazgo y desempeño organizacional en un grupo de directivos de Colombia, Ecuador y Perú. [tesis de doctorado, Universidad del Rosario]. Repositorio del UROSARIO. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/18677>
- Falces, A. y Coto, C. (2017). *La empresa colaborativa*. (1ra.Ed.) Pearson Educación. <https://elibro.net/es/ereader/elibrocom/57167?page=10>
- Frías, J. y Véliz, J. (2013). La adaptabilidad a los cambios imprevistos del entorno y la creación de capacidades para el autocontrol en la empresa. *Técnica Administrativa*, 12(53), 1-12. <http://www.cyta.com.ar/ta1201/v12n1a2.htm>
- Fullan, M. (2019). *El matiz: Por qué unos líderes triunfan y otros fracasan*. (1.ª ed.). Ediciones Morata.
- Ganga, C. Villegas, F. Pedraja, L. y Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile. *Repositorio Académico*, 9(41), 596-604. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/142902>

- Galdos, G. (2020). *Toma de decisiones acertadas para el éxito personal y profesional* (2ª ed.). ECOE.
- González, F., & Chávez, J. (2017). *Estadística aplicada en Psicología y Ciencias de la salud*. México: Editorial El Manual Moderno.
- González, M. y Olivares, S. (2015) *Psicología del trabajo*. Editorial patria.
- Hernández, M. (2020). *Relación entre clima social familiar y toma de decisiones en estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de la institución educativa “Fe Y Alegría N° 15” – AA.HH. el indio – distrito de Castilla - Piura, 2016*. [tesis de grado, Universidad Católica de los Ángeles Chimbote]. Repositorio Institucional ULADECH. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/16242>
- Hernández, L. y Gaytan, I. (2017, 10 de marzo). *Toma de decisiones efectivas*. Web Scribd, Inc. <https://es.scribd.com/doc/259982255/Toma-de-Decisiones-Efectivas>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ª ed.). Mc Graw-Hill.
- Hincapié, S., Zuluaga, Y. y López, E. (2018). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. *Venezolana de Gerencia*, 83(23), 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058774009>
- Hinojosa, S. (2016). *El liderazgo transformacional y toma de decisiones en el área de recursos humanos en la compañía de Fortel, San Isidro – 2016*. [tesis de licenciatura, Universidad Privada César Vallejo]. Repositorio Institucional César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3656>
- Huamán, K. y Pérez, N. (2019). *La importancia de las razones financieras para la toma de decisiones*. [tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPEU. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2498>

- Jara, A. (2012). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la Región Metropolitana*. [tesis de Magister, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113354>
- Jovanovica, D. y Ciric, M. (2016). Benefits of Transformational Leadership in the Context of Education. By Future Academy, SSN 2357-1330 (5), 497-503. <http://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2016.09.64>
- Kochen, G. (2020). La gestión directiva o el liderazgo educativo en tiempos de pandemia. SCIELO. 33(22), 1-10. <http://dx.doi.org/10.22458/ie.v22i33.3349>
- Lazzati, S. (2019). *La toma de decisiones, principios, procesos y aplicaciones*. Granica.
- López, P., & Fachelli, S. (2017). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. España: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: paradigmas, cuantitativo, sociocrítico, cualitativo y complementario* (1.ª ed.). Ediciones de la U.
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Cengage.
- Martínez, M. (2012). *La comunicación en la empresa*. Ediciones Díaz de Santos.
- Mayordomo, R. y Onrubia, J. (2016). *El aprendizaje cooperativo*. (1.ª ed.). UOC.
- Monjaraz, P. (2019). Reconstruir la comunidad humana desde la empatía: Medios para generar la paz. REVISTA DE FILOSOFÍA OPEN INSIGHT, (20),79-93. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=421664628005>
- Nino, V. (2019). *Metodología de la investigación* (2.ª ed.). Ediciones de U.
- Northouse, P. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9.ª ed.). Edición Kindle.
- Nuñez, R. (2015). Creatividad y autoestima en docentes de Junín. Horizonte de la Ciencia, 2(3), 83. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2012.3.50>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5.ª ed.). Ediciones de U.
- Oliva, A., Antolín, L., Pertegal, M., Ríos, B., Parra, A., Hernando, A. y Reina, M. (2017) *Instrumentos para la evaluación de la salud mental y el desarrollo positivo adolescente y los activos que lo promueven. Junta de Andalucía. Consejería de salud.* (3.ª ed.). Consejería de Salud de la Junta de Andalucía.
- Olaz, A. (2018). *Guía para el análisis de problemas y toma de decisiones.* (1.ª ed.). Esic.
- Orozco, A. (2017). *El impacto de la capacitación.* (1.ª ed.). UNID
- Ortega, K. y Paredes, A. (2017). *Influencia de la formación en liderazgo directivo en la calidad de la convivencia escolar en los miembros de la comunidad educativa del octavo grado de educación general básica superior del colegio de bachillerato Marcabelí, zona 7, distrito D04, provincia de El Oro, cantón Marcabelí parroquia Marcabelí, periodo lectivo 2015-2016.* [tesis de licenciatura, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/27325>
- Pimienta, J., Orden, A. y Estrada, R. (2018). *Metodología de la investigación* (1.ª ed.). Pearson.
- Pinto, M. y Rodríguez, Y. (2018). *Uso de información para la toma de decisiones en las organizaciones y servicios* (1.ª ed.). Alfagrama.
- Polo, M. (2019). La responsabilidad y ética. VERITAS. (42).49-72. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=291159499003>
- Redolar, D. (2017). *Placer, toma de decisiones y cerebro* (7ªed.). UOC.
- Reyes, I. (2019). *Estrategias de liderazgo transformacional, para mejorar el clima institucional del nivel secundario en la IE N° 2086 "Perú-Holanda, localidad de Collique, distrito de Comas, Lima - 2018.* [tesis de maestría, Universidad

Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG.
<https://hdl.handle.net/20.500.12893/8371>

Ríos, C. (2020) *Metodología de la investigación* (3.ª ed.). Cognitus.

Roces, J. L. Barassi, P. y Cravino, L. M. (2012). *Desarrollando líderes*. (1.ª ed.).
Temas Grupo Editorial.

Rondón, L. (2020). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño organizacional en las oficinas de la banca comercial de una entidad financiera de la ciudad de Manizales*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNAL.
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/79384>

Sacudido, H. y Schechter, C. (2019). Exploring systems thinking in school principals' decision-making. *International Journal of Leadership in Education*, 22(5), 573-596. <https://doi.org/10.1080/13603124.2018.1481533>

Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>

Salcedo, F. (2018), *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo* (2.ª ed.). ESIC.

Sanchez, S. (2018). *Liderazgo transformacional en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018*. [tesis de licenciado, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36443>

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (1.ª ed.). Editorial Bussiness Support Aneth.

Sardon, A. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión escolar en instituciones educativas primarias. *Revista De Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304. <https://doi.org/10.18271/ria.2017.294>

- Serna, M. (2019). ¿Cómo mejorar el muestreo en estudios de porte medio usando diseños con métodos mixtos? aportes desde el campo de estudios de elites. *Revista Empiria*, (43), 187-210. <http://dx.doi.org/10.5944/empiria.43.2019.24305>
- Tirri, K., Eisenschmidt, E., Poom-Valickis, K., y Kuusisto, K. (2021) Current challenges in school leadership in Estonia and Finland: a multiple case study among exemplary principals. *Education Research International*. 2021, 1-11. <https://doi.org/10.1155/2021/8855927>
- Tisnés, H. (2020). *La toma de decisiones: entre la intuición y la deliberación*. (1.ª ed.). Universidad EAFIT.
- Torres, G. (2019). *Análisis de los Estilos De Liderazgo en la Toma De Decisiones en el Nivel Gerencial de la Municipalidad Distrital de Sama – Tacna, Periodo 2019*. [Tesis de grado, Universidad de Tacna]. Repositorio UPT. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1196>
- Torres, K. (2018). *Clima organizacional y toma de decisiones en directivos de las instituciones educativas emblemáticas, Iquitos- 2017* [tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. Repositorio Institucional digital UNAP. <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/5455>
- Trógolo, A. Pereyra, A. y Sponton, C. (2013). Impacto de Diferentes Estilos de Liderazgo Sobre el Engagement y Burnout: Evidencia en una Muestra de Trabajadores Argentinos. *Scielo*, volumen 15(48). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300008>
- Usca, D. (2021). *Liderazgo y toma de decisiones del personal de enfermería en el servicio hospitalario de una clínica de Guayaquil, 2021*. [tesis para maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67618>
- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B. y Perozo, E. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Colombia: Editorial.

https://www.researchgate.net/publication/344256464_Tecnicas_e_instrumentos_de_recoleccion_de_datos_CualiCuantitativos/link/5f610c62a6fdcc1164157d76/download

Valladares, L. (2017). *Estilos de administración y toma de decisiones en la institución educativa Inei 34 del distrito de Chancay, 2017*. [tesis de maestría, Universidad Privada César Vallejo]. Repositorio Institucional digital César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15913>

Vásquez, E. (2016). *Liderazgo transformacional y toma de Decisiones en el área de atención y orientación del SAT de Lima*. [tesis de grado, Universidad Privada César Vallejo]. Repositorio Institucional digital César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63072>

Villafañe, J. (2016). *Imagen positiva: gestión estratégica de la imagen de las empresas*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.

Villegas, A. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión institucional de la I.E. "Sagrado Corazón de Jesús" Caserío el Cedro – Huarmaca – Región Piura*. [tesis de maestría, Universidad Privada César Vallejo]. Repositorio Institucional digital César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/409>

Watzlawick, P., Weakland, J. y Fisch, R. (2015). *Cambio: formación y solución de los problemas humanos*. (1.^a ed.). Herder Editorial.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Liderazgo Transformacional	Los autores Bass y Avolio (como se citó en Contreras, Barbosa y Piñeros 2016), sostienen como teoría la influencia que el líder debe tener hacia sus seguidores, estimulando sus expectativas a un mejor nivel que son: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individualizada y estimulación intelectual (pág. 78).	El liderazgo transformación es un elemento primordial para el éxito de una empresa por lo que, se realizará un cuestionario a los trabajadores de la institución educativa la cual comprende de 4 dimensiones.	Influencia Idealizada	- Autoestima	1	Ordinal tipo Lickert 5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca
				- Responsabilidad	2	
				- Metas compartidas	3	
				- Manejo de imagen	4	
			Motivación Inspiradora	- Sentido de propósito	5	
				- Visión de futuro	6	
				- Comunicación de optimismo	7,8	
			Consideración Individualizada	- Empatía	9	
				- Respeto	10	
			Estimulación Intelectual	- Aprendizaje	11	
- Administración de tiempos	12					

Variable 2: Toma de decisiones	Driver y Mock (como se citó en Espinosa, 2018) indicaron la teoría del estilo de decisión, que es el desarrollo por medio del cual se hace una elección en medio de diferentes situaciones de diversos entornos, usando estrategias cuantitativas que presenta la gerencia. Por lo que, formularon la existencia de cuatro dimensiones que son: decisivas, flexibles, jerárquicas e integradoras (pág. 81).	La toma de decisiones se va a describir mediante la aplicación de un cuestionario a los trabajadores de la institución educativa la cual comprende de 4 dimensiones.	Decisivas	<ul style="list-style-type: none"> - Soluciones eficaces - Firme criterio 	13,14	Ordinal tipo Lickert 5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca
			Flexibles	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptabilidad - Planificación 	15,16	
			Jerárquicas	<ul style="list-style-type: none"> - Meticulosidad - Alto nivel de análisis 	17,18	
			Integradoras	<ul style="list-style-type: none"> - Experimentar opciones - Alternativas novedosas 	19,20	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: Programa de capacitación en liderazgo transformacional para mejorar la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiradora y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la consideración individual y la toma</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación entre la influencia idealizada y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.</p> <p>b) Determinar la relación entre la motivación inspiradora y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>HG: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) HE1: Existe relación significativa entre la influencia idealizada y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.</p> <p>b) HE2: Existe relación significativa entre la motivación inspiradora y la toma de decisiones en una</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo Transformacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia Idealizada • Motivación Inspiradora • Consideración Individual • Estimulación Intelectual 	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Aplicada</p> <p>NIVEL: Descriptivo - Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p> <p>POBLACIÓN: 76 trabajadores</p> <p>Criterios de inclusión: No se considera.</p> <p>Criterios de exclusión: No se considera.</p>

<p>de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021?</p>	<p>c) Determinar la relación entre la consideración individual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.</p> <p>d) Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.</p>	<p>institución educativa privada, Surco-2021.</p> <p>c) HE3: Existe relación significativa entre la consideración individual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.</p> <p>d) HE4: Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Decisivas • Flexibles • Jerárquicas • Integradoras 	<p>MUESTRA: Muestra Censal</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>
---	---	---	--	---	---

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Cuestionario a los colaboradores

CUESTIONARIO

Objetivo general: Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario tiene la finalidad de conocer en qué nivel se encuentra el Liderazgo Transformacional y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021. Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

Ítems	Preguntas	Valoración				
		5	4	3	2	1
VARIBALE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
Dimensión 1: Influencia Idealizada						
1	¿El líder de la institución educativa realiza acciones para fortalecer la autoestima del personal?					
2	¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo responsable conducente a cumplir la misión del colegio?					
3	¿En la institución educativa se promueve un liderazgo con metas compartidas como el trabajo cooperativo y la comunicación afectiva					
4	¿Considera que el líder de la institución educativa maneja su imagen de forma confiable, segura y respetuosa?					

Dimensión 2: Motivación Inspiradora					
5	¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con sentido de propósito como parte de una motivación inspiradora				
6	¿El líder de la institución educativa tiene visión de futuro compartiéndolo favorablemente a todos los colaboradores?				
7	¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar brindando una comunicación de optimismo para cumplir los objetivos planteados?				
8	¿El líder de la institución educativa posee la habilidad de comunicar o transmitir optimismo al personal?				
Dimensión 3: Consideración Individualizada					
9	¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo empático que promueva el desarrollo personal de todos los colaboradores?				
10	¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo respetuoso entre todos y cada uno de los colaboradores y el líder mismo?				
Dimensión 4: Estimulación Intelectual					
11	¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo que estimula el aprendizaje para la creatividad de los trabajadores?				
12	¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo que incite al personal a administrar sus tiempos al realizar las tareas encomendadas?				
VARIABLE 2: TOMA DE DECISIONES					
Dimensión 1: Decisivas					
13	¿El líder de la institución educativa toma decisiones eficaces y sólidas empleando poca información?				
14	¿En la institución educativa se acostumbra que el líder tome decisiones con criterios firmes?				

Dimensión 2: Flexibles					
15	¿En la institución educativa se acostumbra que el líder adapte su toma de decisiones según necesidad de los casos que se presenten?				
16	¿En la institución educativa se acostumbra que el líder planifique su toma de decisiones para minimizar riesgos financieros?				
Dimensión 3: Jerárquicas					
17	¿En la institución educativa se acostumbra que el líder tome decisiones meticulosamente planificadas con un análisis de las diferentes opciones?				
18	¿En la institución educativa en algún momento la toma de decisiones de parte del líder ha tenido un resultado poco aceptable a pesar del alto nivel de análisis realizado?				
Dimensión 4: Integradoras					
19	¿Considera que el líder apertura el diálogo y debate de ideas para experimentar diferentes opciones de mejora en la institución educativa?				
20	¿El líder acepta las alternativas novedosas planteadas por los colaboradores para mejorar la institución educativa?				

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Matriz de validación del instrumento por juicio de expertos

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA TOMA DE DECISIONES

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Programa de capacitación en liderazgo transformacional para mejorar la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco – 2021. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definición de la variable: **Liderazgo transformacional**

Los autores Bass y Avolio (como se citó en Contreras, Barbosa y Piñeros 2016), sostienen como teoría la influencia que el líder debe tener hacia sus seguidores, estimulando sus expectativas a un mejor nivel que son: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individualizada y estimulación intelectual (pág. 78).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Influencia Idealizada	Autoestima	¿El líder de la institución educativa realiza acciones para fortalecer la autoestima del personal?					
	Responsabilidad	¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo responsable conducente a cumplir la misión del colegio?					
	Metas compartidas	¿En la institución educativa se promueve un liderazgo con metas compartidas como el trabajo cooperativo y la comunicación afectiva?					
	Manejo de imagen	¿Considera que el líder de la institución educativa maneja su imagen de forma confiable, segura y respetuosa?					
	Sentido de propósito	¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con sentido de propósito como parte de una motivación inspiradora?					
	Visión de futuro	¿El líder de la institución educativa tiene visión de futuro compartiéndolo favorablemente a todos los colaboradores?					

Motivación Inspiradora	Comunicación de optimismo	¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar brindando una comunicación de optimismo para cumplir los objetivos planteados?					
		¿El líder de la institución educativa posee la habilidad de comunicar o transmitir optimismo al personal?					
Consideración Individualizada	Empatía	¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo empático que promueva el desarrollo personal de todos los colaboradores?					
	Respeto	¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo respetuoso entre todos y cada uno de los colaboradores y el líder mismo?					
Estimulación Intelectual	Aprendizaje	¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo que estimula el aprendizaje para la creatividad de los trabajadores?					
	Administración de tiempos	¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo que incite al personal a administrar sus tiempos al realizar las tareas encomendadas?					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE TOMA DE DECISIONES

Definición de la variable: **Toma de decisiones**

Driver y Mock (como se citó en Espinosa, 2018) indicaron la teoría del estilo de decisión que es el desarrollo por medio del cual se hace una elección en medio de diferentes situaciones de diversos entornos, usando estrategias cuantitativas que presenta la gerencia. Por lo que, formularon la existencia de cuatro dimensiones que son: decisivas, flexibles, jerárquicas e integradoras (pág. 81).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Decisivas	Soluciones eficaces	¿El líder de la institución educativa toma decisiones eficaces y sólidas empleando poca información?					
	Firme criterio	¿En la institución educativa se acostumbra que el líder tome decisiones con criterios firmes?					
Flexibles	Adaptabilidad	¿En la institución educativa se acostumbra que el líder adapte su toma de decisiones según necesidad de los casos que se presenten?					
	Planificación	¿En la institución educativa se acostumbra que el líder planifique su toma de decisiones para minimizar riesgos financieros?					
Jerárquicas	Meticulosidad	¿En la institución educativa se acostumbra que el líder tome decisiones meticulosamente planificadas con un análisis de las diferentes opciones?					
	Alto nivel de análisis	¿En la institución educativa en algún momento la toma de decisiones de parte del líder ha tenido un resultado poco aceptable a pesar del					

		alto nivel de análisis realizado?					
Integradoras	Experimentar opciones	¿Considera que la líder apertura el diálogo y debate de ideas para experimentar diferentes opciones de mejora en la institución educativa?					
	Alternativas novedosas	¿El líder acepta las alternativas novedosas planteadas por los colaboradores para mejorar la institución educativa?					

Cuestionario para la variable Liderazgo transformacional

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Influencia Idealizada	5	4	3	2	1
¿El líder de la institución educativa realiza acciones para fortalecer la autoestima del personal?					
¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo responsable conducente a cumplir la misión del colegio?					
¿En la institución educativa se promueve un liderazgo con metas compartidas como el trabajo cooperativo y la comunicación afectiva?					
¿Considera que el líder de la institución educativa maneja su imagen de forma confiable, segura y respetuosa?					
Dimensión 2: Motivación Inspiradora					
¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con sentido de propósito como parte de una motivación inspiradora?					
¿El líder de la institución educativa tiene visión de futuro compartiéndolo favorablemente a todos los colaboradores?					
¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar brindando una comunicación de optimismo para cumplir los objetivos planteados?					

¿El líder de la institución educativa posee la habilidad de comunicar o transmitir optimismo al personal?					
Dimensión 3: Consideración Individualizada					
¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo empático que promueva el desarrollo personal de todos los colaboradores?					
¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo respetuoso entre todos y cada uno de los colaboradores y el líder mismo?					
Dimensión 4: Estimulación Intelectual					
¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo que estimula el aprendizaje para la creatividad de los trabajadores?					
¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo que incite al personal a administrar sus tiempos al realizar las tareas encomendadas?					

Cuestionario para la variable Toma de decisiones

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Decisivas	5	4	3	2	1
¿El líder de la institución educativa toma decisiones eficaces y sólidas empleando poca información?					
¿En la institución educativa se acostumbra que el líder tome decisiones con criterios firmes?					
Dimensión 2: Flexibles					
¿En la institución educativa se acostumbra que el líder adapte su toma de decisiones según necesidad de los casos que se presenten?					
¿En la institución educativa se acostumbra que el líder planifique su toma de decisiones para minimizar riesgos financieros?					
Dimensión 3: Jerárquicas					
¿En la institución educativa se acostumbra que el líder tome decisiones meticulosamente planificadas con un análisis de las diferentes opciones?					
¿En la institución educativa en algún momento la toma de decisiones de parte del líder ha tenido un resultado poco aceptable a pesar del alto nivel de análisis realizado?					

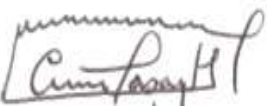
Dimensión 4: Integradoras					
¿Considera que la líder apertura el diálogo y debate de ideas para experimentar diferentes opciones de mejora en la institución educativa?					
¿El líder acepta las alternativas novedosas planteadas por los colaboradores para mejorar la institución educativa?					

¡Muchas gracias por su participación!


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.
Nombres y apellidos del experto	Guillermo Vicente Lozan Maykawa
Documento de identidad	43294989
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Magister en ciencias administrativas (UIGV)
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	944602955
Firma	 Es aplicable
Fecha	24 /09 / 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.
Nombres y apellidos del experto	Héctor Chico Tasayco
Documento de identidad	08676340
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	Magister en Docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	980 531 221
Firma	 Es aplicable
Fecha	24 /09 / 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la toma de decisiones en una institución educativa privada, Surco-2021.
Nombres y apellidos del experto	Ediht G. Rosales Domínguez
Documento de identidad	25703679
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Doctora en ciencias administrativas (UNMSM)
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955866716
Firma	 Es aplicable
Fecha	21 /09 / 2021

Anexo 5: Base de datos de los resultados de las encuestas

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E 3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
E 4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
E 5	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2
E 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E 7	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
E 8	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
E 9	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
E 10	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3
E 11	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
E 12	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
E 13	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
E 14	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2
E 15	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	4	2	4	2	4	3	3	3
E 16	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
E 17	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3
E 18	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1
E 19	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1
E 20	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
E 21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E 22	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	4	2	2	4	4	2	3
E 23	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E 24	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3
E 25	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4
E 26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
E 27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E 28	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
E 29	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
E 30	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
E 31	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E 32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E 33	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
E 34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
E 35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
E 36	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E 37	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	3	5	5
E 38	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	5	3	4	3	4	4
E 39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	2	4	4
E 40	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	1	5	4	5	4	1	4	4
E 41	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	4	4	2	4	2	2
E 42	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
E 43	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4
E 44	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	2	3	4	5	4	2	4	3
E 45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4
E 46	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4
E 47	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2
E 48	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E 49	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	5	5
E 50	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
E 51	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
E 52	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
E 53	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3
E 54	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	1	2	3	3	2
E 55	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
E 56	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
E 57	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
E 58	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
E 59	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
E 60	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
E 61	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3
E 62	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	1	3	2	1	3	3	2	3	3	2
E 63	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	1	3	3	1	3	2	3	3	3	2

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E 64	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
E 65	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	1	3	2	1	3	2	1	3	3	1
E 66	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
E 67	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
E 68	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	1	1	3	2	3
E 69	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3
E 70	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3
E 71	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
E 72	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
E 73	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3	2
E 74	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	3	3	2	2	3	3
E 75	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3
E 76	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6: Base de datos de la prueba piloto

ITEMS VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL / VARIABLE 2: TOMA DE DECISIONES																				
ENCUESTADOS	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
E1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
E4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
E5	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2
E6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E7	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
E8	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
E9	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
E10	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3
E11	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
E12	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
E13	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
E14	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2
E15	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	4	2	4	2	4	3	3	3
E16	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
E17	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3
E18	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1
E19	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1
E20	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
E21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E22	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	4	2	2	4	4	2	3
E23	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E24	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3
E25	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4
E26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
E27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E28	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
E29	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
E30	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
E31	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3
E32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E33	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
E34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
E35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
E36	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E37	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	3	5	5
E38	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	5	3	4	3	4	4

Fuente: Elaboración propia

Anexo 7: Tablas y figuras para cada una de las preguntas encuestadas

Pregunta 1. ¿El líder de la institución educativa realiza acciones para fortalecer la autoestima del personal?

Tabla 24

Acciones para fortalecer la autoestima del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1.3	1.3	1.3
Casi nunca	32	42.1	42.1	43.4
A veces	32	42.1	42.1	85.5
Casi siempre	7	9.2	9.2	94.7
Siempre	4	5.3	5.3	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS 25

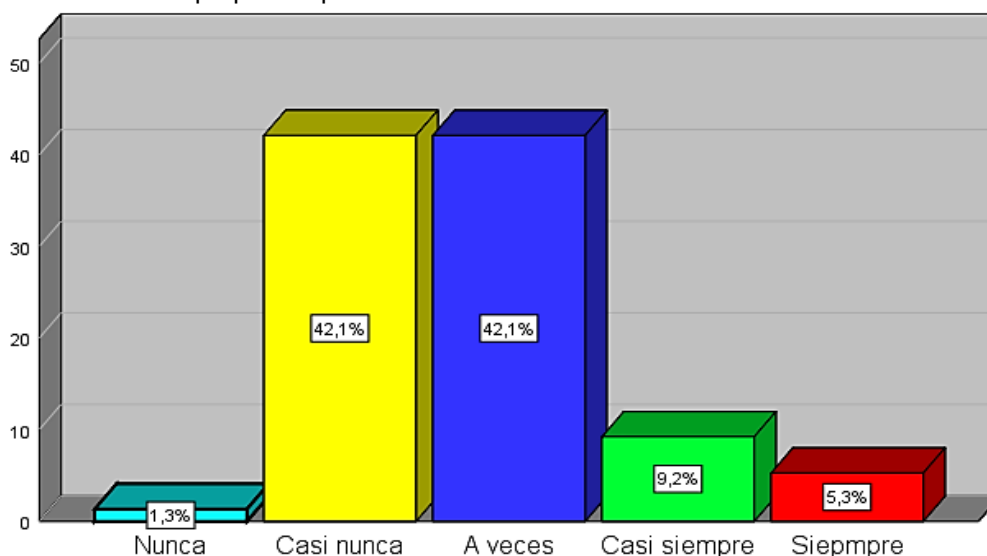


Figura 11. Acciones para fortalecer la autoestima del personal

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25.

Interpretación: Según la tabla 21 y la figura 11, se aprecia que del 100% de la muestra encuestada, el 42.1% respondieron casi nunca, el 42.11% a veces, el 9.2% casi siempre y un 5.3% respondieron siempre; lo que significa que el 80% del personal considera que el líder de la institución educativa no realiza acciones para fortalecer la autoestima de ellos.

Pregunta 2. ¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo responsable conducente a cumplir la misión del colegio?

Tabla 25

Liderazgo responsable conducente a cumplir la misión del colegio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	28.9	28.9	28.9
	A veces	33	43.4	43.4	72.4
	Casi siempre	15	19.7	19.7	92.1
	Siempre	6	7.9	7.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS 25

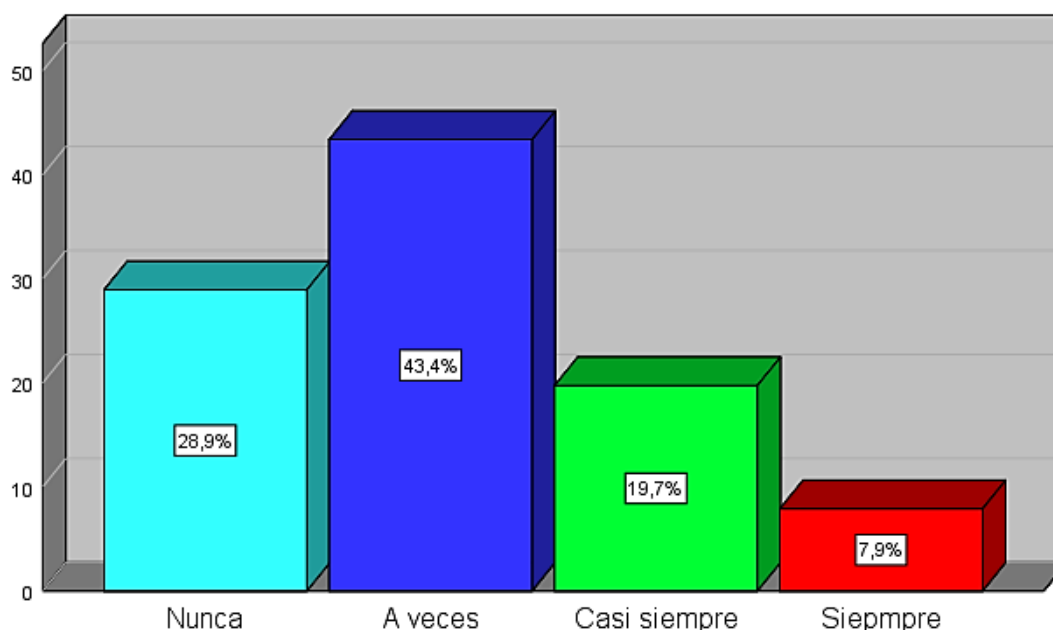


Figura 12. Liderazgo responsable conducente a cumplir la misión del colegio

Fuente. Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 22 y la figura 12, se aprecia que del 100% de la muestra encuestada, el 43.4% respondieron a veces, el 28.9 % nunca, el 19.7% casi siempre y un 7.9% respondieron siempre; lo que significa que el 60.0% del personal considera que en la institución educativa no acostumbra a trabajar con un liderazgo responsable conducente a cumplir la misión del colegio.

Pregunta 3. ¿En la institución educativa se promueve un liderazgo con metas compartidas como el trabajo cooperativo y la comunicación afectiva?

Tabla 26

Liderazgo con metas compartidas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1.3	1.3	1.3
Casi nunca	21	27.6	27.6	28.9
A veces	35	46.1	46.1	75.0
Casi siempre	12	15.8	15.8	90.8
Siempre	7	9.2	9.2	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS 25

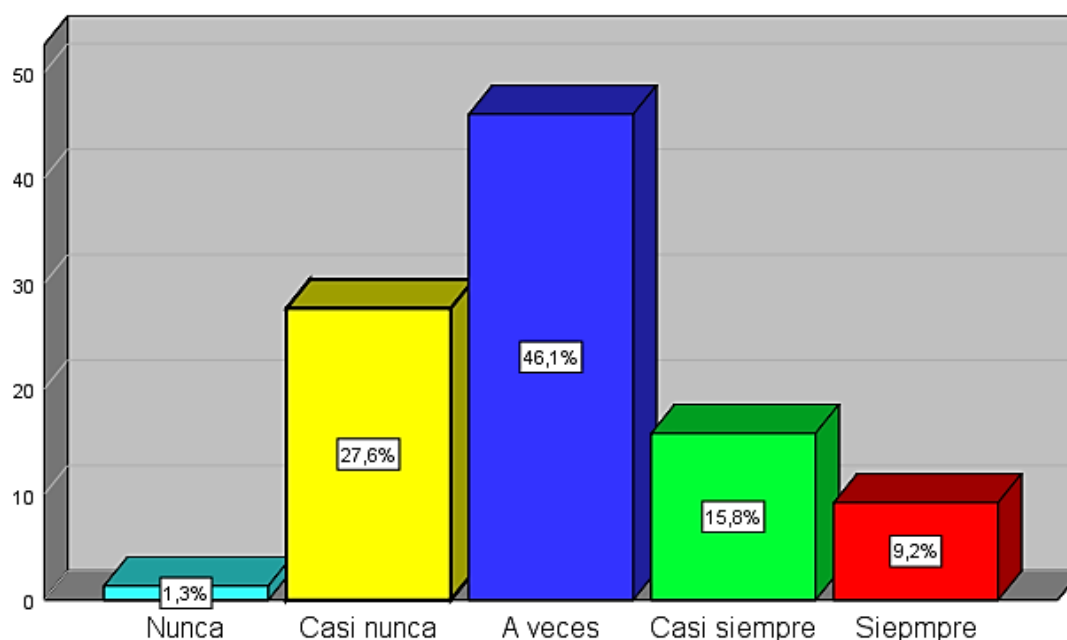


Figura 13. Liderazgo con metas compartidas

Fuente. Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 23 y la figura 13 se aprecia que de los 76 encuestados un 46.1% respondieron a veces, un 27.6% indicaron casi nunca, un 15.8% casi siempre, un 9.2% siempre y un 1.3% menciona un nunca; lo que significa que el 46% considera que a veces se promueve un liderazgo con metas compartidas como el trabajo cooperativo y la comunicación afectiva en la institución educativa.

Pregunta 4. ¿Considera que el líder de la institución educativa maneja su imagen de forma confiable, segura y respetuosa?

Tabla 27

Imagen de forma confiable, segura y respetuosa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3.9	3.9	3.9
Casi nunca	18	23.7	23.7	27.6
A veces	34	44.7	44.7	72.4
Casi siempre	13	17.1	17.1	89.5
Siempre	8	10.5	10.5	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25.

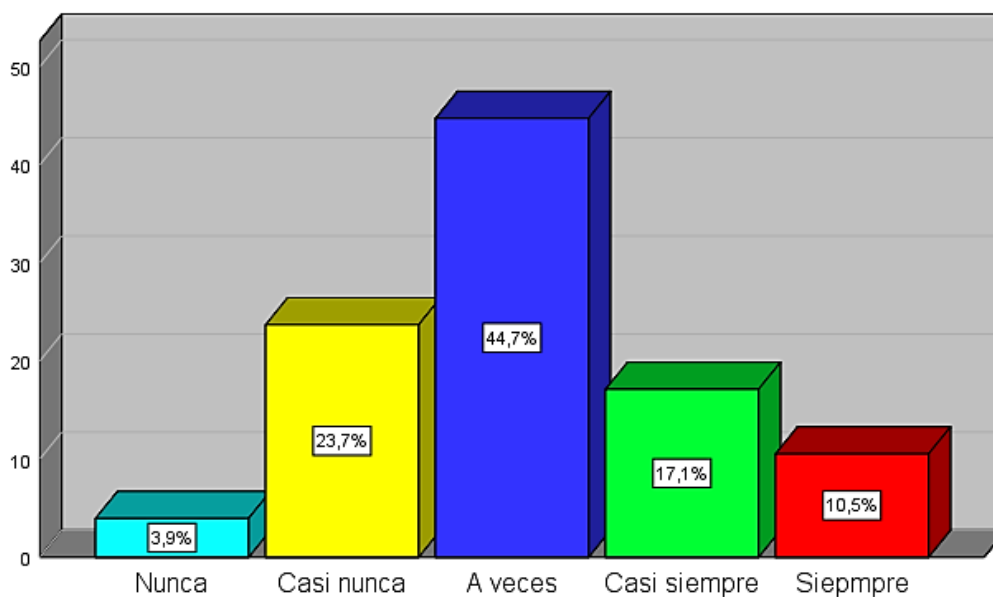


Figura 14. Imagen de forma confiable, segura y respetuosa.

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 24 y la figura 14 se aprecia que de los 76 encuestados un 44.7% respondieron a veces, un 44.7% indico a veces, un 23.7% casi nunca, un 17.1% considero casi siempre, el 10.5% indico siempre y un 3.9% nunca; lo que significa que un 45% consideran que a veces el líder de la institución educativa a veces maneja su imagen de forma confiable, segura y respetuosa.

Pregunta 5. ¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con sentido de propósito como parte de una motivación inspiradora?

Tabla 28

Sentido de propósito como parte de una motivación inspiradora.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.6	2.6
	Casi nunca	24	31.6	34.2
	A veces	32	42.1	76.3
	Casi siempre	14	18.4	94.7
	Siempre	4	5.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25.

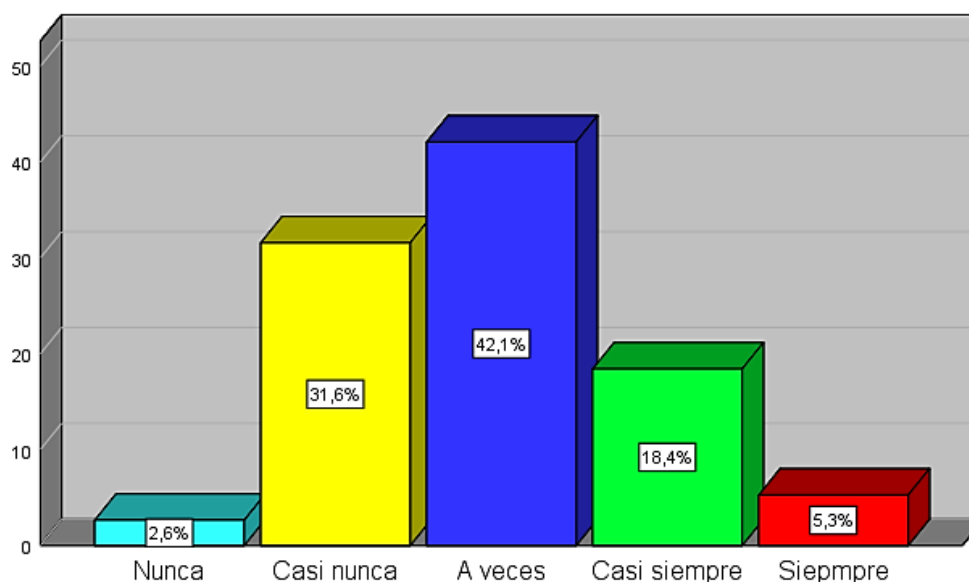


Figura 15. Sentido de propósito como parte de una motivación inspiradora

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 25 y la figura 15 se aprecia que de los 76 encuestados un 42.1% respondieron a veces, un 31.6% casi nunca, un 18.4% casi siempre, el 5.3% siempre y un 2.6% nunca; lo que significa que el 42% consideran que en la institución educativa a veces se acostumbra a trabajar con un sentido de propósito como parte de una motivación inspiradora.

Pregunta 6. ¿El líder de la institución educativa tiene visión de futuro compartiéndolo favorablemente a todos los colaboradores?

Tabla 29

Visión de futuro compartiéndolo favorablemente a todos los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7.9	7.9
	Casi nunca	17	22.4	30.3
	A veces	31	40.8	71.1
	Casi siempre	13	17.1	88.2
	Siempre	9	11.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia adaptada del SPSS25

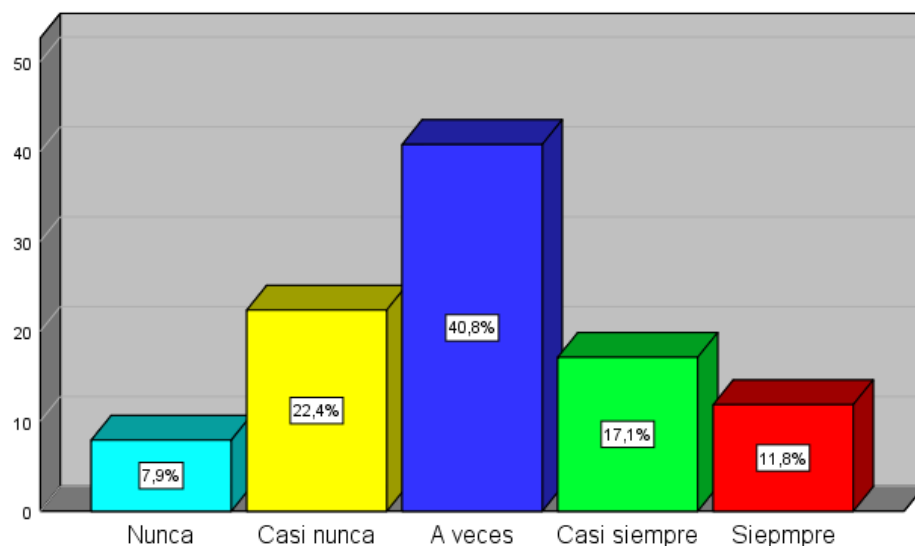


Figura 16. Visión de futuro compartiéndolo favorablemente a todos los colaboradores

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 26 y la figura 16 se aprecia que de los 76 encuestados un 40.8% respondieron a veces, un 22.4% casi nunca, un 17.1% casi siempre, un 11.8% siempre y un 7.9% nunca; lo que significa que el 40% consideran que el líder de la institución educativa si tiene a veces una visión de futuro compartiéndolo con todos los colaboradores.

Pregunta 7. ¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar brindando una comunicación de optimismo para cumplir los objetivos planteados?

Tabla 30

Comunicación de optimismo para cumplir los objetivos planteados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.6	2.6
	Casi nunca	20	26.3	28.9
	A veces	33	43.4	72.4
	Casi siempre	12	15.8	88.2
	Siempre	9	11.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25

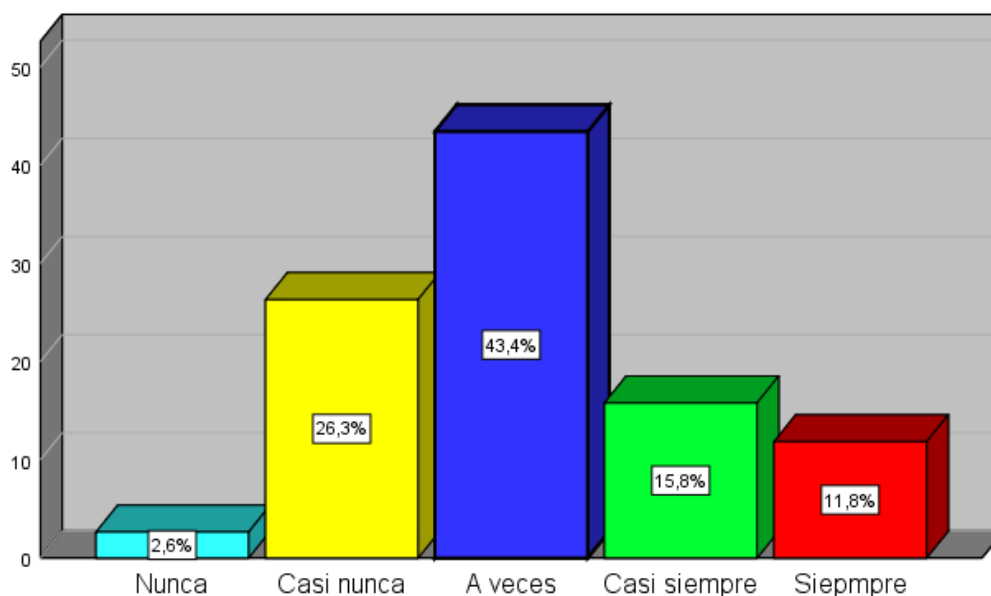


Figura 17. Comunicación de optimismo para cumplir los objetivos planteados.

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 27 y la figura 17 se aprecia que de los 76 encuestados contestaron a veces con un 43.4%, casi nunca en un 26.3%, casi siempre en un 15.8%, siempre en un 11.8% y nunca en un 2.6%, con ello dieron a entender que en la institución educativa el 43% si acostumbra a veces a trabajar brindando una comunicación de optimismo para cumplir los objetivos planteados.

Pregunta 8. ¿El líder de la institución educativa posee la habilidad de comunicar o transmitir optimismo al personal?

Tabla 31

Habilidad de comunicar o transmitir optimismo al personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5.3	5.3
	Casi nunca	14	18.4	23.7
	A veces	39	51.3	75.0
	Casi siempre	13	17.1	92.1
	Siempre	6	7.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25

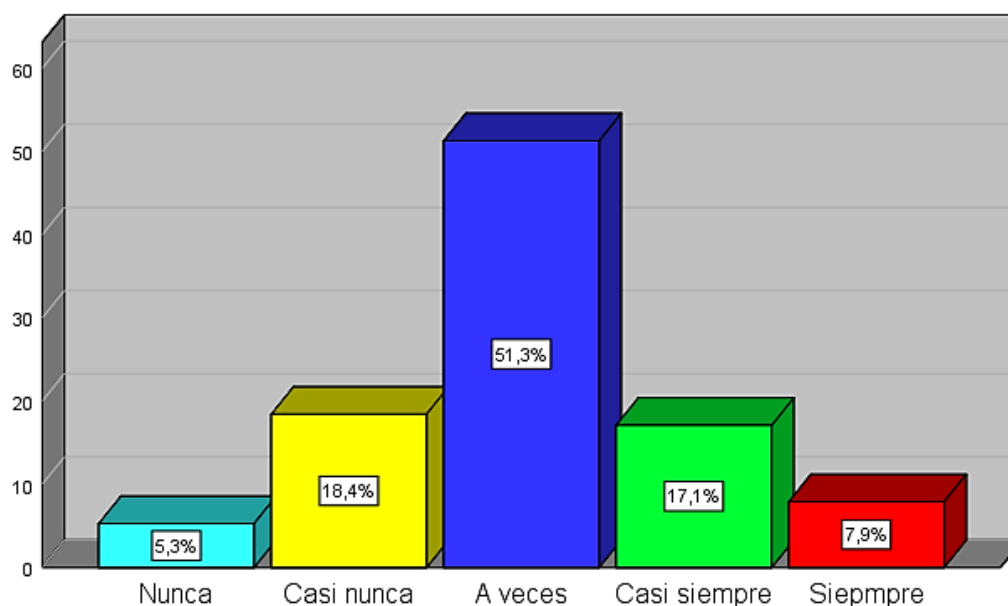


Figura 18. Habilidad de comunicar o transmitir optimismo al personal

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 28 y la figura 18 se aprecia que de los 76 encuestados manifestaron que un 51.3% corresponde a veces, un 18.4% casi nunca, un 17.1% casi siempre, un 7.9% siempre y un 5.3% nunca, lo que detonaron que el 51.0% de la muestra indica que el líder de la institución educativa algunas veces posee la habilidad de comunicar o transmitir optimismo al personal.

Pregunta 9. ¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo empático que promueva el desarrollo personal de todos los colaboradores?

Tabla 32

Liderazgo empático que promueva el desarrollo personal de todos los colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.6	2.6	2.6
Casi nunca	18	23.7	23.7	26.3
A veces	35	46.1	46.1	72.4
Casi siempre	13	17.1	17.1	89.5
Siempre	8	10.5	10.5	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25

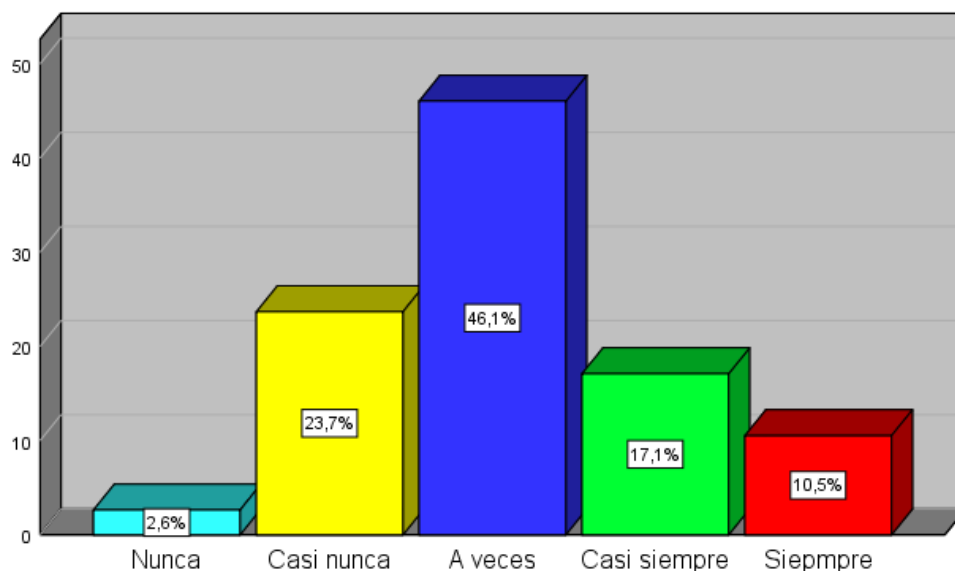


Figura 19. Liderazgo empático que promueva el desarrollo personal de todos los colaboradores.

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 29 y la figura 19 se aprecia que de los 76 encuestados respondieron con un 46.1% a veces, un 23.7% casi nunca, un 17.1% casi siempre, un 10.5% siempre y un 2.6% nunca, lo que significa que el 46% manifiestan que en la institución educativa a veces se acostumbra a trabajar con un liderazgo empático que promueva el desarrollo personal de todos los colaboradores.

Pregunta 10. ¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo respetuoso entre todos y cada uno de los colaboradores y el líder mismo?

Tabla 33

Liderazgo respetuoso entre todos y cada uno de los colaboradores y el líder mismo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3.9	3.9
	Casi nunca	13	17.1	21.1
	A veces	37	48.7	69.7
	Casi siempre	14	18.4	88.2
	Siempre	9	11.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25

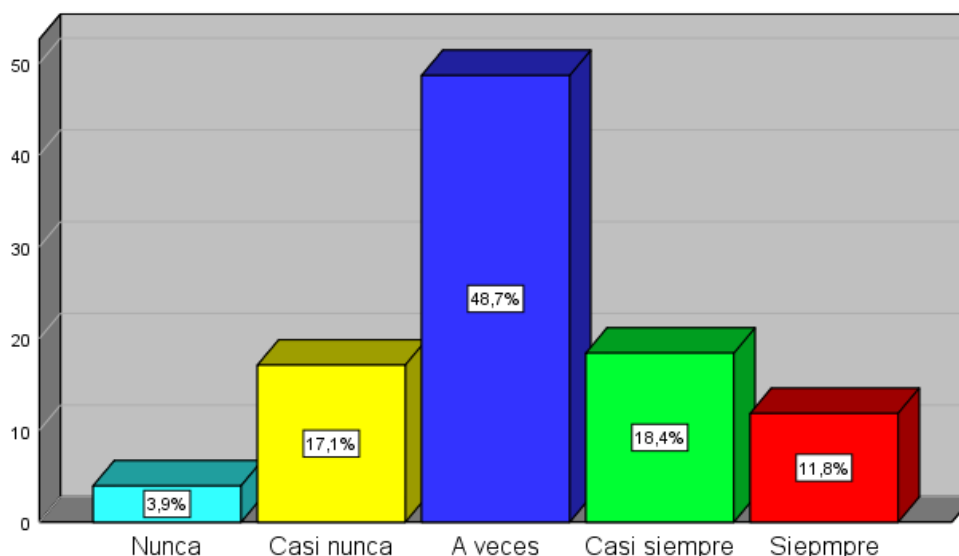


Figura 20. Liderazgo respetuoso entre todos y cada uno de los colaboradores y el líder mismo.

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 30 y la figura 20 se aprecia que de los 76 encuestados indicaron con respecto a la tabla que un 48.7% es a veces, un 18.4% casi siempre, un 17.1% casi nunca, un 11.8% siempre y 3.9% nunca; a consecuencia de ello, un 49% de la institución educativa considera que a veces se acostumbra a trabajar con un liderazgo respetuoso entre todos y cada uno de los colaboradores y el líder mismo.

Pregunta 11. ¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo que estimula el aprendizaje para la creatividad de los trabajadores?

Tabla 34

Liderazgo que estimula el aprendizaje para la creatividad de los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	9.2	9.2
	Casi nunca	17	22.4	31.6
	A veces	36	47.4	78.9
	Casi siempre	8	10.5	89.5
	Siempre	8	10.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25

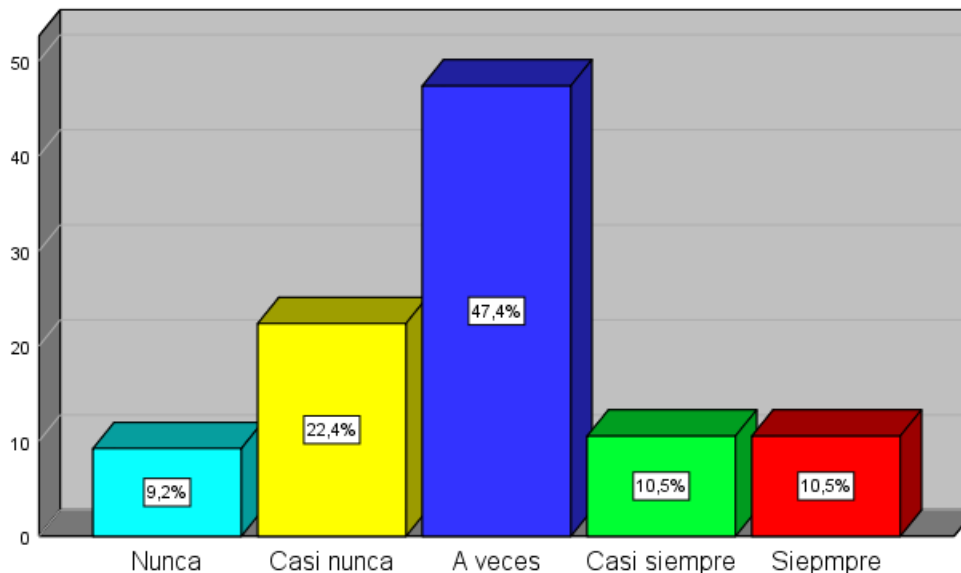


Figura 21. Liderazgo que estimula el aprendizaje para la creatividad de los trabajadores

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 31 y la figura 21 se aprecia que de los 76 encuestados manifestaron que a veces representa un 47.4%, casi nunca un 22.4%, casi siempre en un 10.5%, siempre en un 10.5% y nunca en un 9.2%; como resultado un 47.4% consideran que a veces se acostumbra a trabajar con un liderazgo que estimula el aprendizaje para la creatividad de los trabajadores dentro de la institución educativa.

Pregunta 12. ¿En la institución educativa se acostumbra a trabajar con un liderazgo que incite al personal a administrar sus tiempos al realizar las tareas encomendadas?

Tabla 35

Liderazgo que incite al personal a administrar sus tiempos al realizar las tareas encomendadas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.6	2.6
	Casi nunca	18	23.7	26.3
	A veces	37	48.7	75.0
	Casi siempre	13	17.1	92.1
	Siempre	6	7.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25

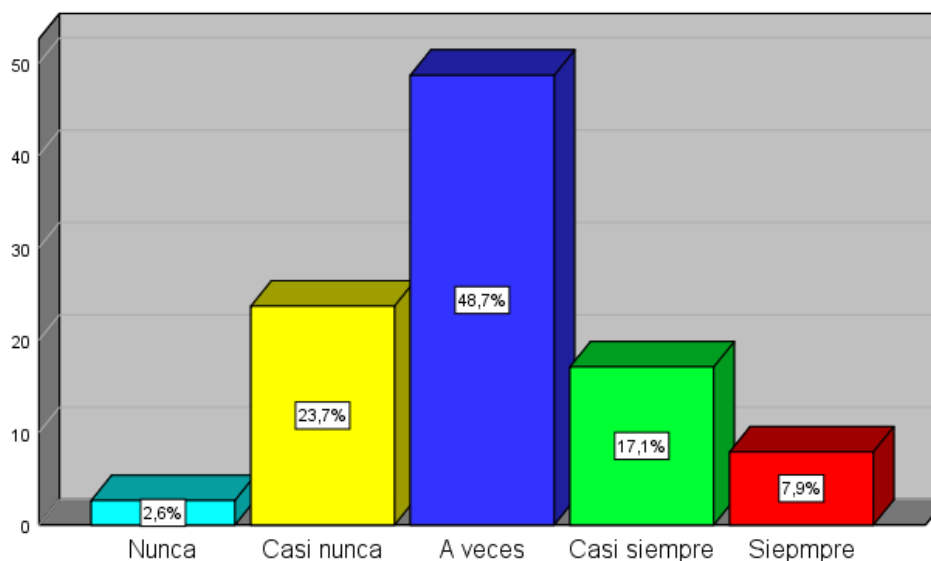


Figura 22. Liderazgo que incite al personal a administrar sus tiempos al realizar las tareas encomendadas.

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 32 y la figura 22 se verifica que los 76 encuestados indicaron que un 2.6% representa nunca, un 23.7% casi nunca, un 48.7% a veces, un 17.1% casi siempre y un 7.9% siempre, como resultado se aprecia que dentro de la institución educativa un 48.7% a veces se acostumbra a trabajar con un liderazgo que incite al personal a administrar sus tiempos al realizar las tareas encomendadas.

Pregunta 13. ¿El líder de la institución educativa toma decisiones eficaces y sólidas empleando poca información?

Tabla 36

Toma decisiones eficaces y sólidas empleando poca información

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3.9	3.9
	Casi nunca	19	25.0	28.9
	A veces	40	52.6	81.6
	Casi siempre	9	11.8	93.4
	Siempre	5	6.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25

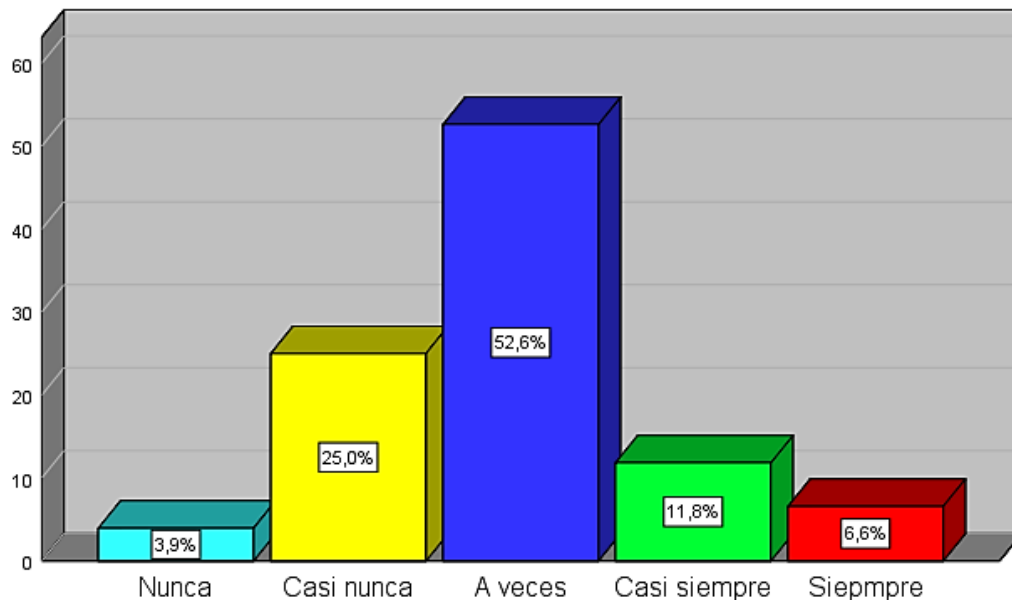


Figura 23. Toma decisiones eficaces y sólidas empleando poca información

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 33 y la figura 23 se aprecia que de los 76 encuestados manifestaron con respecto a la variable dependiente que nunca representa un 3.9%, casi nunca en un 25.0%, a veces en un 52.6%, casi siempre en un 11.8% y siempre en un 6.6%; lo que significa que la mitad de la muestra indicó que el líder de la institución educativa a veces toma decisiones eficaces y sólidas empleando poca información.

Pregunta 14. ¿En la institución educativa se acostumbra que el líder tome decisiones con criterios firmes?

Tabla 37

Toma decisiones con criterios firmes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	10.5	10.5
	Casi nunca	18	23.7	34.2
	A veces	30	39.5	73.7
	Casi siempre	12	15.8	89.5
	Siempre	8	10.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25

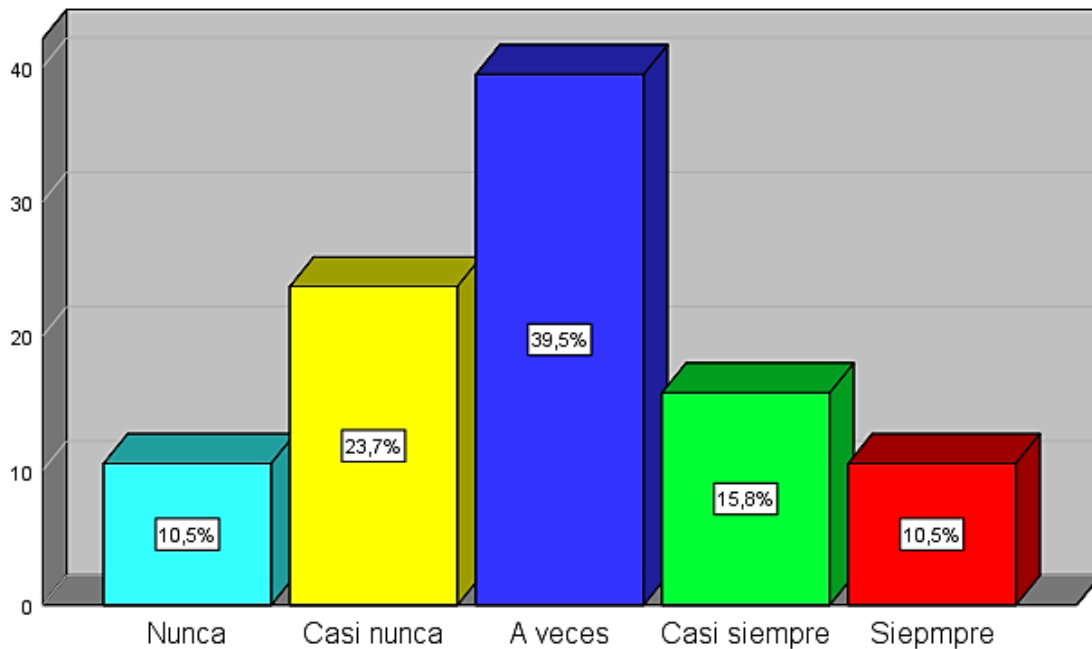


Figura 24. Toma decisiones con criterios firmes.

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 34 y la figura 24 se aprecia que de los 76 encuestados manifestaron con respecto a la variable de toma de decisiones que es nunca en un 10.5%, casi nunca en un 23.7%, a veces en un 39.5%, casi siempre en un 15.8% y siempre en un 10.5%; lo que significa que el 39.5% de la muestra expresó que en la institución educativa si se acostumbra que el líder tome decisiones con criterios firmes.

Pregunta 15. ¿En la institución educativa se acostumbra que el líder adapte su toma de decisiones según necesidad de los casos que se presenten?

Tabla 38

El líder adapta su toma de decisiones según necesidad de los casos que se presenten.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.3	1.3
	Casi nunca	20	26.3	27.6
	A veces	35	46.1	73.7
	Casi siempre	16	21.1	94.7
	Siempre	4	5.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25

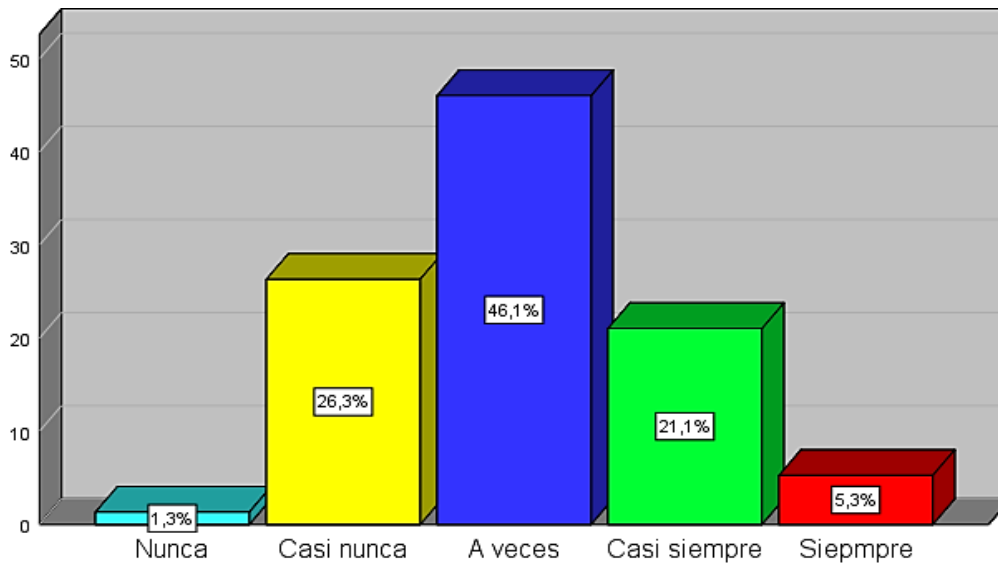


Figura 25. El líder adapta su toma de decisiones según necesidad de los casos que se presenten.

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 35 y la figura 25 se aprecia que de los 38 encuestados manifestaron con respecto a la variable dependiente que es nunca en un 1.3%, casi nunca en un 26.3%, a veces en un 46.1%, un 21.1% indicó casi siempre y siempre en un 5.3%; como resultado el 46.1% indica que a veces el líder acostumbra a adaptar su toma de decisiones según la necesidad de los casos que se presenten en la institución educativa.

Pregunta 16. ¿En la institución educativa se acostumbra que el líder planifique su toma decisiones para minimizar riesgos financieros?

Tabla 39

El líder planifica su toma decisiones para minimizar riesgos financieros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6.6	6.6
	Casi nunca	18	23.7	30.3
	A veces	35	46.1	76.3
	Casi siempre	12	15.8	92.1
	Siempre	6	7.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25

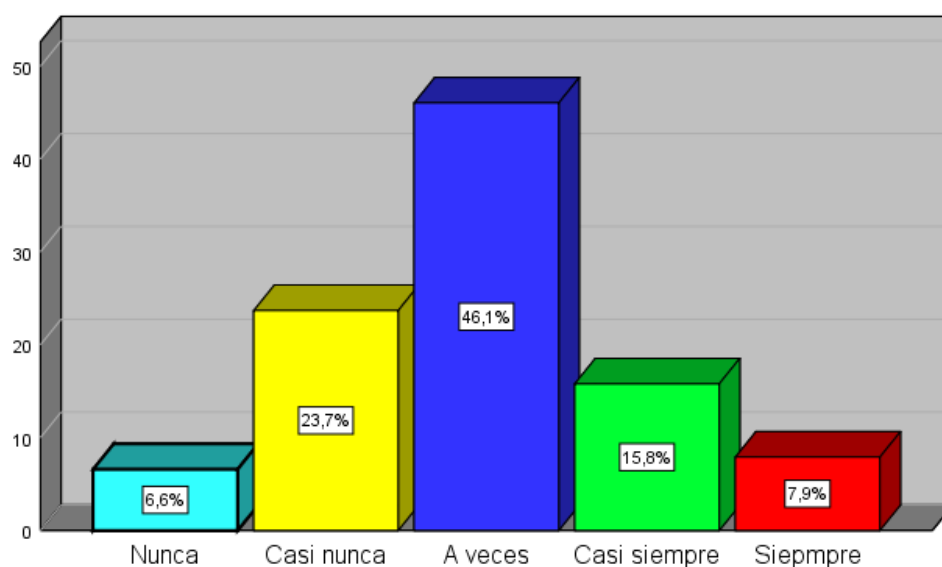


Figura 26. El líder planifica su toma decisiones para minimizar riesgos financieros

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 36 y la figura 26 se verifica que de los 76 encuestados denotaron con respecto a la variable de toma de decisiones que un 6.6% representa nunca, 23.7% casi nunca, .46.1% a veces, 15.8% casi siempre y 7.9% siempre; a consecuencia de ello como resultado el 46.1% de la institución educativa indica que el líder a veces acostumbra planificar su toma decisiones para minimizar riesgos financieros.

Pregunta 17. ¿En la institución educativa se acostumbra que el líder tome decisiones meticulosamente planificadas con un análisis de las diferentes opciones?

Tabla 40

Toma de decisiones meticulosamente planificadas con un análisis de las diferentes opciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3.9	3.9	3.9
	Casi nunca	15	19.7	19.7	23.7
	A veces	40	52.6	52.6	76.3
	Casi siempre	13	17.1	17.1	93.4
	Siempre	5	6.6	6.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25

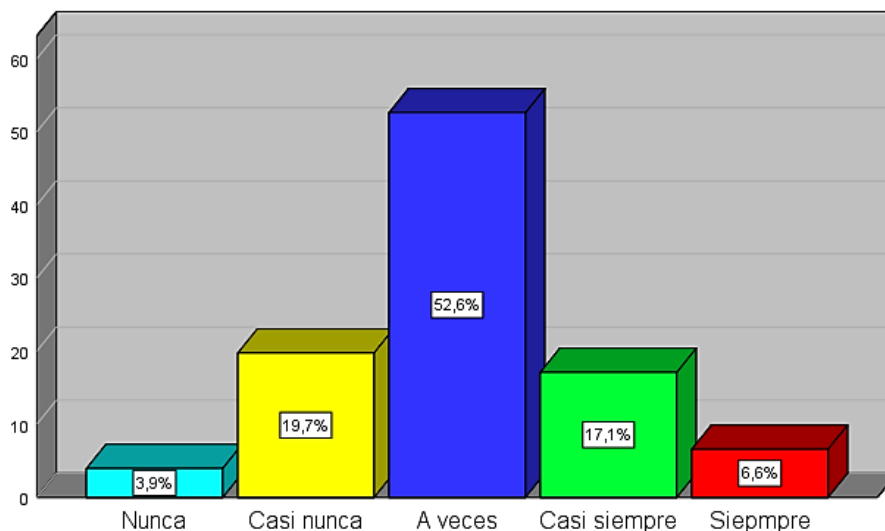


Figura 27. Toma de decisiones meticulosamente planificadas con un análisis de las diferentes opciones

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 37 y la figura 27 indica que de los 76 encuestados expresaron en relación con la segunda variable que la alternativa nunca representa un 3.9%, casi nunca en un 19.7%, a veces en un 52.6%, casi siempre en un 17.1% y siempre en un 6.6%; como resultado la mitad de la muestra de la institución educativa indicaron que el líder a veces acostumbra a tomar decisiones meticulosamente planificadas con un análisis de las diferentes opciones.

Pregunta 18. ¿En la institución educativa en algún momento la toma de decisiones de parte del líder ha tenido un resultado poco aceptable a pesar del alto nivel de análisis realizado?

Tabla 41

Resultado poco aceptable a pesar del alto nivel de análisis realizado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.6	2.6	2.6
	Casi nunca	22	28.9	28.9	31.6
	A veces	39	51.3	51.3	82.9
	Casi siempre	10	13.2	13.2	96.1
	Siempre	3	3.9	3.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25

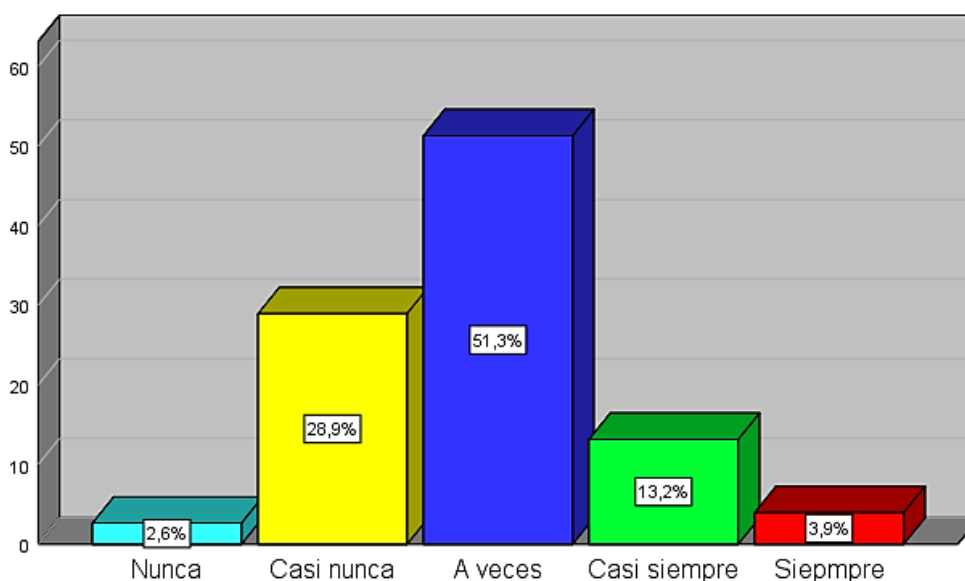


Figura 28. Resultado poco aceptable a pesar del alto nivel de análisis realizado

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 38 y la figura 28 se aprecia que de los 76 encuestados manifestaron que 2.6% de la muestra representa nunca, 28.9% casi nunca, 51.3% a veces, 13.2% casi siempre y 3.9% siempre; como resultado el 51.3% del colegio indicaron que a veces líder en algunos momentos ha tenido un resultado poco aceptable a pesar del alto nivel de análisis realizado.

Pregunta 19. ¿Considera que la líder apertura el diálogo y debate de ideas para experimentar diferentes opciones de mejora en la institución educativa?

Tabla 42

Debate de ideas para experimentar diferentes opciones de mejora.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7.9	7.9
	Casi nunca	15	19.7	27.6
	A veces	33	43.4	71.1
	Casi siempre	17	22.4	93.4
	Siempre	5	6.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25

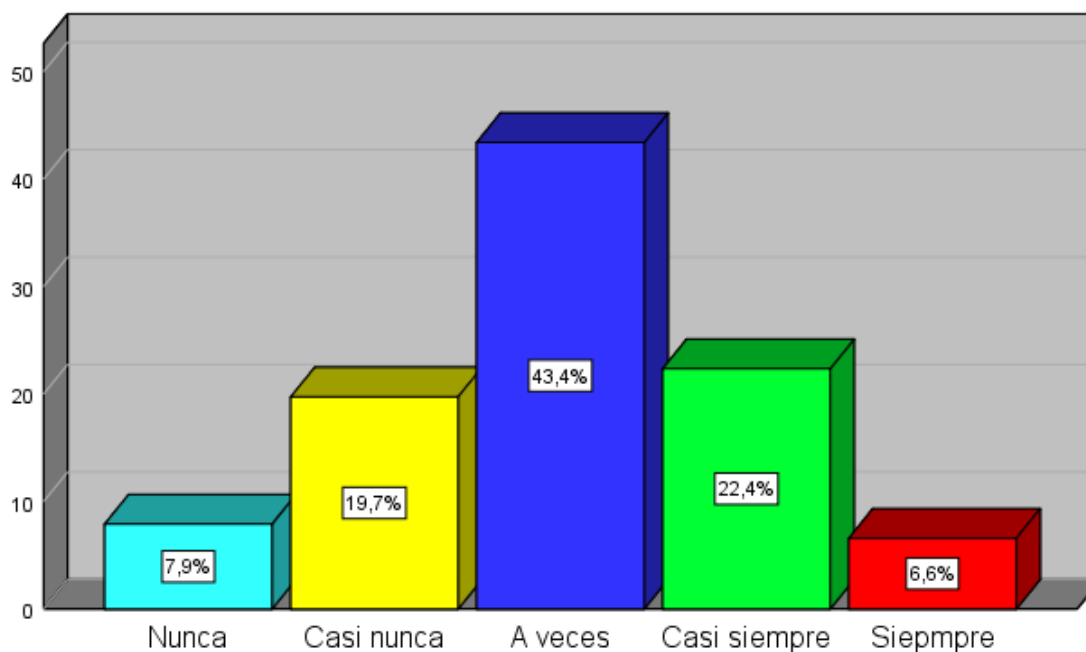


Figura 29. Debate de ideas para experimentar diferentes opciones de mejora.

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 39 y la figura 29 se observa que de los 76 encuestados indicaron con respecto a la variable de toma de decisiones que un 7.9% es nunca, un 19.7% casi nunca, un 43.4% a veces, un 22.4% casi siempre y un 6.6% siempre; como resultado se precisa que el 43.4% del colegio consideran que la líder a veces apertura el diálogo y debate de ideas para experimentar diferentes opciones de mejora.

Pregunta 20. ¿El líder acepta las alternativas novedosas planteadas por los colaboradores para mejorar la institución educativa?

Tabla 43

Alternativas novedosas planteadas por los colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3.9	3.9
	Casi nunca	19	25.0	28.9
	A veces	34	44.7	73.7
	Casi siempre	14	18.4	92.1
	Siempre	6	7.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0

Fuente. Elaboración propia adaptada del SPSS25

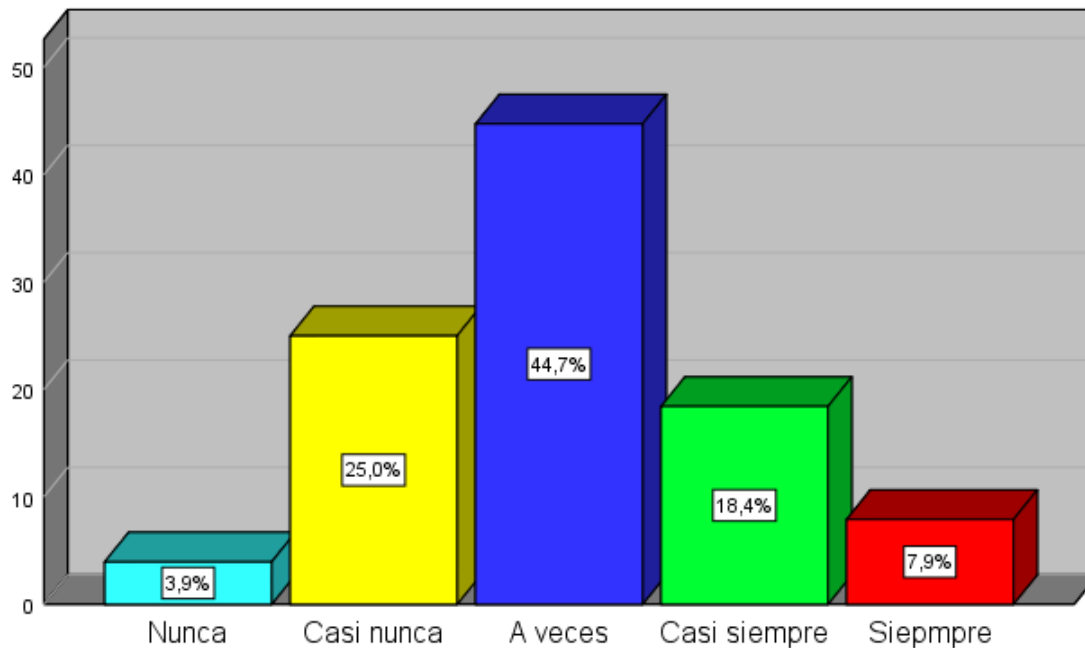


Figura 30. Alternativas novedosas planteadas por los colaboradores.

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 40 y la figura 30 con respecto a la variable de toma de decisiones se aprecia que de los 76 encuestados manifestaron que nunca es un 3.9%, casi nunca un 25.0%, a veces un 44.7%, casi siempre un 18.4% y siempre un 7.9%; como resultado el 44.7% de la muestra indico que el líder a veces si acepta las alternativas novedosas planteadas por los colaboradores para mejorar la institución educativa.