



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo transformacional en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María

Vianney de Magdalena del Mar, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

SANCHEZ RUIZ, Silvia Ivony

ASESOR:

Mg. SANDOVAL NIZAMA, Genaro Edwin

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018

**JORNADA DE DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN N° 02
ACTA DE SUSTENTACIÓN**

El Jurado encargado de evaluar el Trabajo de Investigación, PRESENTADO EN LA MODALIDAD DE: DESARROLLO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Presentado por Don (a)

Silvia Ivony Sanchez Ruiz

Cuyo Título es:

*Licuzazo Transformacional en la Tercera de
divisiones del C.E. Porroquial San Juan María
Vianay de Yagdalena del mes 2018.*

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la Resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (número)

Diecisiete (letra).

Lima, 18 de diciembre 2018


PRESIDENTE
Mg. Cesar Augusto Hinojosa


SECRETARIO
Dr. Carlos Enrique Hernandez


VOCA
Mg. Germán E. Sandoval Nizora

NOTA: En el caso de que haya nuevas observaciones en el informe, el estudiante debe levantar las observaciones para dar el pase a Resolución.

DEDICATORIA

A Dios.

Por consentirme alcanzar este lugar de mí vida y cedido fortaleza para alcanzar mis objetivos, a mis padres María Ruiz del Águila y Santos Isidoro Sanchez Hernández por el soporte en todo este proceso, apoyo moral y valores inculcados en mi formación.

A mi hermana Pilar de María Sanchez Ruiz que creyó en mí, me dio el aliento para seguir y confiar en que no le iba a defraudar, por su soporte absoluto y, sobre todo, por ser el ejemplo a seguir en mi existencia laboral quien asentó en mí los asientos de compromiso y deseos de progreso.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios.

A mis padres y hermana Pilar de María Sanchez Ruiz, que siempre están conmigo; brindándonos lo mejor de ellos para salir adelante. A los profesores por sus enseñanzas, preparación y experiencia compartida al motivarnos día a día a seguir adelante a fin de llegar a culminar este peldaño profesional con éxito.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Sanchez Ruiz Silvia Ivony, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 46090371, con la tesis titulada: "Liderazgo transformacional en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018"

Declaro bajo juramento que la averiguación presentada en esta investigación no ha sido exhibida anteriormente para apropiarse de algún periodo universitario o título profesional. Los apuntes mostrados en la investigación son reales, no se han mostrado anteriormente, tampoco habido replicas, ni fraudulentos y estas deducciones que se exhiben en la tesis se convertirá en aportaciones a la situación investigada.

Por tanto, asumo el encargo que afecte en posible simulaciones, plagio u imprevisión en tanto los escritos como en la indagación asistida por tanto me pongo a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Los olivos, diciembre de 2018



Silvia Ivony Sanchez Ruiz

DNI 46090 71

Presentación

Señores miembros del jurado:

Me es agradable exhibir la tesis reconocida como “El liderazgo transformacional en la toma de decisiones del C.E.Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018”, con el propósito de Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la toma de decisiones de los directivos en el C.E.Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018, en observancia del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para conseguir el Grado de licenciada en Administración de Empresas

La autora

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
Presentación	vi
La autora	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCION	- 14 -
1.1. Realidad Problemática.....	- 14 -
1.2. Trabajos previos	- 17 -
1.3. Teorías relacionadas al tema	- 21 -
1.4. Formulación del problema	- 29 -
1.5. Justificación del estudio.....	- 30 -
1.6. Hipótesis	- 32 -
1.7. Objetivo	- 33 -
II. METODO	- 34 -
2.1. Diseño de investigación.....	- 34 -
2.2. Variables, Operacionalización	- 35 -
2.3. Población y muestra	37

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5. Métodos de Análisis de datos	41
2.6. Aspectos éticos.....	41
III. RESULTADOS.....	42
3.1. Análisis descriptivos de los resultados.....	42
3.2. Estadística Inferencial	52
IV. DISCUSION	59
V. CONCLUSIONES	61
VI. RECOMENDACIONES	62
VII. REFERENCIAS.....	63
ANEXOS.....	66
ANEXO N. ° 1 Organigrama.....	66
ANEXO N. ° 2 Matriz de consistencia	67
ANEXO N. ° 3 Cuestionario	68
ANEXO N. ° 4 Permiso para investigación	70
ANEXO N. ° 5 Validación de expertos.....	71
.....	71
ANEXO N. ° 6 Resultados de cuestionario	86

ANEXO N. ° 7 ACTA DE APROBACION DE TESIS	133
ANEXO N. ° 8 TURNITIN	134
.....	134

Índice de tablas

Tabla 1 Cuadro de operacionalización	36
Tabla 2 Validación de expertos	40
Tabla 3 Estadístico de fiabilidad de Liderazgo transformacional	40
Tabla 4 Estadístico de fiabilidad de cada Toma de decisiones	40
Tabla 5 Coeficiente alfa de Cronbach	41
Tabla 6 Resultados hallados en la Variable Independiente Liderazgo Transformacional	42
Tabla 7 Resultados hallados en Dimensión 1 Carisma	43
Tabla 8 Resultados hallados en la Dimensión 02 motivación inspiradora	44
Tabla 9 Resultados hallados en la Dimensión 03 Consideración individual	45
Tabla 10 Resultados hallados en la Dimensión 04 Estimulación Intelectual	46
Tabla 11 Resultados hallados en la Variable Dependiente Toma de decisiones	47
Tabla 12 Resultados hallados en la Dimensión 01 Alternativa	48
Tabla 13 Resultados hallados en la Dimensión 02 Evento	49
Tabla 14 Resultados hallados en la Dimensión 03 Probabilidades	50
Tabla 15 Resultados hallados en la Dimensión 04 Resultados	51
Tabla 16 contrastación hipótesis general	52
Tabla 17 Contrastación hipótesis específica 1	53
Tabla 18 Contrastación hipótesis específica 2	55

Tabla 19 Contrastación hipótesis específica 3	56
Tabla 20 Contrastación hipótesis específica 4	57

Índice de figuras

Figura 1 Resultados hallados en la Variable Independiente Liderazgo Transformacional	42
Figura 2 Resultados hallados en Dimensión 1 Carisma	43
Figura 3 Resultados hallados en la Dimensión 02 motivación inspiradora	44
<i>Figura 4</i> Resultados hallados en la Dimensión 03 Consideración individual	45
Figura 5 Resultados hallados en la Dimensión 04 Estimulación Intelectual	46
Figura 6 Resultados hallados en la Variable Dependiente Toma de decisiones	47
Figura 7 Resultados hallados en la Dimensión 01 Alternativa	48
Figura 8 Resultados hallados en la Dimensión 02 Evento	49
Figura 9 Resultados hallados en la Dimensión 03 Probabilidades	50
Figura 10 Resultados hallados en la Dimensión 04 Resultados	51

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del Mar, año 2018. Para liderazgo transformacional se tomó al autor Bernal Bass con sus componentes, carisma, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual mientras toma de decisiones se tomó al autor Jairo Amaya Amaya con sus componentes, alternativas, eventos, probabilidades y resultados.

El tipo de la investigación es descriptivo explicativa, con diseño no experimental y de corte transversal. La población está compuesta por 53 personas, por ser una población pequeña se utilizará la totalidad de la población, por lo tanto, tuvo una muestra censal. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta en escala tipo Likert, la misma que fue validada por un juicio de expertos. Se manejó el programa SPSS 24 donde se realizó el Alfa de Cronbach para la confiabilidad.

La investigación luego del análisis de los datos concluyó que el liderazgo transformacional tiene una relación significativa con la toma de decisiones de los directivos del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del mar, 2018.

Palabras clave: Liderazgo transformacional y toma de decisiones

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the influence of transformational leadership to the decision-making of the Saint John Mary Vianney School in the district of Magdalena del Mar in 2018. For transformational leadership the author Bernal Bass is components, charisma, inspiring motivation, individual consideration and intellectual stimulation while decision making was taken author Jairo Amaya Amaya with its components, alternatives, events, probabilities and results.

The type of research is explanatory descriptive, with a non-experimental and cross-sectional design. The population is made up of 53 people, because it is a small population the whole population will be used, therefore, it had a census sample. The instrument used for data collection was the Likert-type survey, which was validated by an expert judgment. The SPSS 24 program was used, where the Cronbach Alpha was performed for reliability.

The investigation after the analysis of the data concluded that the transformational leadership has a significant relationship with the decision making of the directors of the C.E. Parish Church of San Juan María Vianney of Magdalena del Mar, 2018.

Keyword: Transformational leadership and decision- making

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El liderazgo transformacional estuvo determinado originalmente por el especialista en liderazgo y biógrafo James MacGregor Burns. Para Burns, el liderazgo transformacional logra estar percibido al momento que “los líderes y seguidores se ocupan en conjunto circular a un grado elevado de honestidad y estimulación”. Los líderes transformacionales llegan ser convenientes para infundir a sus seguidores a mejorar las perspectivas, discernimientos, estimulaciones y ocuparse en pro de objetivos habituales. Mientras que la toma de decisiones nació con Herber Simón, quién tuvo como base hacia revelar el comportamiento humano en las organizaciones, comprende la organización a manera un procedimiento de decisiones en el cual cada individuo previene racional y conscientemente, eligiendo y tomando decisiones propias relacionadas con opciones más o menos razonados de comportamiento.

El presente estudio se plantea como influye el liderazgo transformacional en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018, con el propósito de facilitar propuestas y opciones de mejora de las variables mencionadas. El liderazgo constituye un aspecto más significativo para conseguir las incomparables proposiciones y objetivos de las instituciones educativas, por lo que no se adquirirá conseguir en caso no se colabora de una forma general y empeñosa. Por tanto, el compromiso de cada trabajador implicado en el proceso es la contribución y el trabajo pilotado por un líder que investigue mejorar el cometido de los trabajadores y así exista una buena toma de decisiones en la organización, se observará los logros con un buen servicio de calidad permanente.

El actual estudio investigativo se llevara a cabo concentrándose en conocer cuál es la trascendencia que posee el liderazgo transformacional de los directivos en la toma de decisiones dentro de su organización, sabiendo que estas dos variables constituyen las bases de toda organización, más aun si se trata de un colegio, dado que un líder que practica un buen

trabajo y que motiva a sus trabajadores a tomar decisiones para lograr que laboren con ganas y con mucho carisma, colaborando todos en conjunto y sintiéndose identificado con su organización.

La investigación de la conducta y administración de la organización, encaminadas hacia el liderazgo y la toma de decisiones en el entorno de una institución educativa, tiene durante los últimos años un papel predominante, debido a que en el entorno político, social, científico y cultural se están dando evoluciones importantes.

Las propuestas que se admitan para las organizaciones educativas deben ser de acuerdo con los cambios apresurados que han llevado a la sociedad hacia un problema de identidad, que no es casual, sino producto de las interrelaciones con todos los aspectos del quehacer humano incluyendo el educativo.

La función del liderazgo por parte de los directivos o docentes en las organizaciones o Instituciones empieza por el reconocimiento de la educación centrada en los métodos de enseñanza y aprendizaje, lo que intenta el encargado educativo es poseer la capacidad cognitiva, de interacción y de gestión; unidas éstas a las relaciones humanas, la motivación del personal a su cargo y la colaboración.

En el Colegio Parroquial San José de Fontibón se realizó un proceso de observación directa, durante diferentes tiempos de la jornada escolar y cuyo registro se efectuó diario, se ha conseguido identificar varias situaciones respecto al liderazgo en todos los niveles de la institución educativa y si bien es indiscutible que existen prácticas que forman acciones positivas en el ámbito escolar, también es claro que en momentos la falta de un buen liderazgo hace que los procesos escolares sean de baja calidad. De igual manera se empleó un instrumento exploratorio de percepción de liderazgo en directivos, docentes y estudiantes con lo cual se admitió la problemática identificada.

Actualmente en las organizaciones educativas se presentan nuevos cambios, objetivos y retos, por lo que los directivos deben estar preparados a desarrollar mejoras para lograr relacionarse con cada miembro de la institución de esta manera lograr el propósito de la institución.

Respecto a un buen liderazgo, en una organización, los directivos cumplen un rol importante en el direccionamiento de un grupo humano; no obstante, se observa una actitud déspota en algunos casos o permisiva en otros, siendo ambas situaciones inadecuadas en la gestión de un buen líder y en la toma de decisiones de los colaboradores.

El C.E.Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar , no es extraño a estos inconvenientes, así puesto que el escenario de numerosas instituciones los directivos corresponden a emplear mejor el liderazgo transformacional, adonde cada uno proporcionen un liderazgo que impulse a los colaboradores de esta manera serán autosuficientes en todo lo que pretendan descubrir en la vida y en la productividad laboral, para dicho logro es necesario articular voluntades, conocimiento y liderar en los colaboradores y de esta manera la Organización Pedagógica se transforme en la organización guía en la sociedad y así programe posteriormente para afrontar los distintos desafíos.

El apropiado progreso del liderazgo en los directivos indaga conseguir el compromiso y el impedimento de la sociedad educativa, para que este cambio involucre el éxito significativo que se tenga una representación clara del cambio que se quiera lograr. Por tanto, el Liderazgo que progrese el directivo será la superior habilidad para que cualquier institución persiga el camino de mejora, experimentando desde los triunfos y derrotas.

En la organización no existe carisma de los directivos ante los trabajadores por lo que no tiene representación ni influencia en ellos, para así motivarlos a expresar sus ideas, integrar diferentes puntos de vistas y dar soporte a la organización, de lo contrario busca su propio beneficio atribuyéndose los logros de los demás. La falta de comunicación en la organización cada vez aumenta esto hace que los trabajadores no realicen bien sus funciones al no sentirse escuchados, motivados, para así presentar propuestas de mejora y lograr fortalecer el grupo de trabajo.

La falta de fortalecimiento en el grupo produce que los trabajadores no tengan alguna

vinculación emocional con los directivos ni tengan una visión compartida en provecho de la institución. Los directivos no reconocen las fortalezas de cada trabajador ni los alienta a tener iniciativa para remediar los inconvenientes que se demuestren en la organización. Estas carencias hacen que no sea vista como un modelo a seguir debido a que no estimula a los trabajadores para que se vuelvan autosuficientes en todo lo que realizan y sobre todo en sus funciones dentro de la organización.

Los directivos no identifican las alternativas de toma de decisiones en la organización para analizar cuidadosamente el problema que se está teniendo y así percibir las consecuencias que pueda tener para buscar la manera de disponer la ejecución de acciones de mejora para así poder analizar las posibilidades de ser llevados a cabo. Esto hace que no se pueda identificar el problema para buscar la acción remediadora mediante las ocurrencias de eventos anteriores y los posibles que se puedan tener y llegar a controlar el contexto.

1.2. Trabajos previos

Las referencias en el progreso de una indagación son significativas al formar parte de las materias y así estructurar de manera formal la investigación, es en ese sentido que se presenta:

Cruz y Rodea (2014), realizaron un **estudio** “Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados” para el grado de Licenciado en Administración en la **Universidad** Autónoma del Estado de México. La actual indagación obtuvo como **objetivo** igualar y observar elementos del liderazgo transformacional que impactan en la producción de los colaboradores. Con este estudio se **concluyó** que los empleados corresponden ser fortalecidos por lo que deben ser aplicados, apoyar a los colaboradores a fortificar y emplear los elementos del liderazgo transformacional a través de las sugerencias, dar a conocer a los colaboradores que empleando el liderazgo transformacional el beneficio habrá sido recíproco.

La aportación para el estudio consistió en examinar los elementos crecidamente destacados de un guía para así el desarrollo de atribución hacia lograr mejorar en las instituciones.

Fernández y Quintero (2017), realizaron un artículo **titulado** “Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos” en la Revista Venezolana de Gerencia de la Universidad del Zulia (Maracaibo, Venezuela).

El objetivo de este estudio es descubrir las peculiaridades del liderazgo transformacional y las variables del liderazgo transaccional, asistentes en empresarios que manifestaron ser triunfantes en la creación y progreso de sus empresas en Venezuela. **Se concluyó** que, al elevar la averiguación y proceso de este estudio, mediante la metodología de temas de estudio, sobre seis modelos de emprendedores que aparecieron de otros países y han conseguido desplegar empresas triunfantes en las áreas industrial manufacturera, comercial y de servicios. El aporte de esta revista para la investigación fue crear un estudio de los elementos esenciales de superación en el ambiente de su competitividad, así también de las estrategias de desarrollo de todas las empresas dentro del mercado.

Hinojosa (2016), realizo un estudio **titulado**” El Liderazgo transformacional y la toma de decisiones en el área de recursos humanos en la compañía Fortel, San isidro- 2016” para conseguir el grado de Licenciado en Administración en la **Universidad** Cesar Vallejo, Lima-Perú. El presente trabajo de indagación obtuvo a manera de objetivo establecer la correspondencia el liderazgo transformacional y toma de decisiones en área de recursos humanos en la compañía de Fortel del distrito de San Isidro, 2016.**La conclusión** del estudio consistió que este estudio ha identificado que existe relevancia en la carencia de considerar al liderazgo como una destreza ineludible de los formadores, entendidos en su rol importante de agentes de mejora en las organizaciones.

Párraga y Bartolo (2014), realizaron un estudio **titulada** “Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas

según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014” para conseguir el grado de Magister en Administración de la Educación en la **Universidad** cesar vallejo (Lima). La actual indagación obtuvo como **objetivo** establecer la correspondencia entre el liderazgo transformacional del director y la eficiencia del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la red N° 18 – Ate, 2014. Mediante esta investigación se **concluyó** que se puede fortificar debido a los comportamientos que prueben, establecen el elemento significativo en el ejercicio de los colaboradores los cuales residen en su orientación, de igual forma que deben tener capacitaciones en el argumento de liderazgo transformacional de manera que se pueda certificar una asistencia educativo de disposición en cualquier organismo pedagógico.

Gonzales (2018) realizo un estudio titulado “El liderazgo transformacional del director y desempeño docente en las instituciones educativas primarias, distrito de Matucana Ugel 15, Huarochirí, 2017” para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación de la **universidad** Cesar Vallejo (Lima-Perú).

El objetivo de la actual indagación es implantar la correspondencia que preexiste entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017. **Se concluyó** que preexiste una correspondencia reveladora y positiva entre la dimensión consideración individual con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarochirí, 2017.

Suarez (2013), realizo un **estudio titulado** “Información contable y toma de decisiones: El aporte de la contabilidad en la construcción de confianza en las organizaciones.” Para conseguir el grado de Magister en Administración de la **Universidad** Nacional de Colombia (Bogotá –Colombia). El estudio del presente trabajo tuvo el propósito de identificar y valorar la representación en que la indagación contable-financiera contribuye a la generación de confianza en los agentes tomadores de decisiones y en las organizaciones. El estudio concluye

que las bases conceptuales e instrumentales clásicas de la contabilidad.

Quiroa (2014) realizó un estudio **titulado** “Toma de decisiones y productividad laboral” para obtener el grado de Licenciada en Administración de Empresas en la **Universidad** Rafael Landívar Quetzaltenango-Guatemala. **El objetivo** de esta investigación fue instituir la atribución que posee la toma de decisiones con la productividad que en la actualidad se posee internamente en las empresas. Se **concluyó** que la influencia en la toma de decisiones es significativa para que exista una mejor productividad laboral.

Yupanqui (2015), realizó un estudio **titulado** “La gestión y su relación con la toma de decisiones en la dirección de infraestructura de la **Universidad** Nacional José María Arguedas Andahuaylas, 2014” para conseguir el grado de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas (Andahuaylas-Perú). **El objetivo** de este estudio fue instituir la correspondencia entre la gestión de la información y la toma de decisiones en la Dirección de Infraestructura de la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas, 2014. Se **concluyó** que el modelo de gestión próspero admite perfeccionar el método de comprobación, intervención, valoración y alcance de cada proyecto, así como poder establecer pertinentemente, posibles desviaciones con el propósito de corregirlas a tiempo.

Córdova y León (2017), realizó un estudio **titulado** “Empowerment y la toma de decisiones en la Cooperativa y Créditos San Pedro de Andahuaylas agencia Cusco 2016” para obtener el grado de Licenciados en Administración de **la Universidad** Andina del Cuzco (Cusco- Perú). **La finalidad** de este estudio fue Comprobar el grado de influencia del empowerment en la toma de decisiones en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Pedro de Andahuaylas Agencia Cusco 2016. Se **concluyó** con este estudio que el Empowerment tal y como se ha conseguido prestar atención a lo extenso de la actual responsabilidad de indagación, es un instrumento primordial hacia el cometido de individuos y que sin incertidumbre ha aparecido progresando de manera rápida en los últimos años.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional interviene en mejorar la etapa de los sucesos al modular con los seguidores los inconvenientes en el procedimiento presente y un enfoque interesante de lo que podría ser un acontecimiento en la organización, mejor disposición, esfuerzo en desempeñar con los compromisos para adquirir los objetivos de la empresa. Por tanto, adquiriremos las ilustraciones de ciertos autores con la intención de asumir los conocimientos de esta variable:

Según Bass (Citado por Lussier, R Y Achua, C. 2011) el líder transformacional representa un transcurso de atribución efectiva que modifica y evoluciona a los individuos, organizaciones y comunidades. Las investigaciones de indagación de manera permanente indicaron que el liderazgo transformacional va de la mano en representación positiva con la persona, el conjunto y el servicio organizacional. (p.348)

De acuerdo con Burns (Citado por Lussier, R Y Achua, C. 2011) el liderazgo transformacional se encamina en la visión del líder. Los líderes transformacionales son destacados por emocionar y mejorar los sucesos “en gran representación”, al hacer participar a los seguidores una visión específica del expectante, manejando los excelentes y mociones elevados de los incondicionales. (p.347)

Bass y Avolio (2006), expresan que el Liderazgo transformacional concibe un asunto orientado en la motivación de la percepción de los participantes, para lograr mejorar en incondicionales beneficiosos, quienes consientan y se impliquen con el logro de la misión organizacional, retirando sus logros propios y concentrarse en el logro agrupado. (p.166)

Robbins y Judge (2009) sustentó que “el líder transformacional es quien infunde a los incondicionales a que prefieran los intereses organizacionales ante que los intereses propios, creando en cada uno efectos difíciles y destacados”, (p.420).

De igual manera, Ivancevich (2006) concreta al liderazgo transformacional a modo “proceso por lo que un individuo interviene en diferentes con el propósito de obtener objetivos significativos hacia la institución” (p.492).

El liderazgo transformacional en toda organización es elemental para la ejecución de los objetivos y metas que esta pueda tener, pues recae a cada líder el asesorar a su equipo de trabajo, ,es decir, el colaborador es una persona antes que una instrumento para ganar dinero, hay una motivación intelectual del colaborador, estimulando a que contribución sus opiniones y los progresos de proceso que se crea convenientes, mantenerlos motivados y medir constantemente su desempeño mediante resultados que generen cambios y mejoras en la organización

Características del liderazgo transformacional

La característica del liderazgo transformacional nos dice que los atributos de temperamento que corresponden conservar los líderes han existido usualmente objeto de extenso debate. Maxwell (2007), mostrando que este autor expone tres tipos de liderazgo los que contienen el directivo visionario, el transformador y el creador de ambientes. (p. 77)

Según Bass y Riggio (2006), muestran que un líder transformacional se describe por su influencia idealizada, es decir, se inciden por ser admirados, adorados y confidenciales, hasta querer ser imitados por los empleados. Otra particularidad es su estimulación e inspiración, a

quien esté cerca proporcionando significado al servicio de sus incondicionales; también el de estimular las capacidades transformadoras y creativas de sus empleados. (p.51)

Importancia del liderazgo transformacional

La importancia del liderazgo transformacional es la dedicación a modo de mecanismo para adquirir mejor perfección en las acciones respectivas con la prosperidad de los colaboradores, y el rendimiento organizacional. Así también se destaca la efectividad, por todo lo que, en cualquier organización, es primordial obtener los objetivos diseñados. En la cultura de las empresas se comprueba la carencia de orientar indagaciones futuras hacia la pauta de atribución que acontece camino al liderazgo transformacional, focalizando la observación sobre variables intermediarias tales como la persuasión. Se otorgaba la enseñanza, desafiando de condición efectiva las circunstancias inesperadas manifestando las excelentes formas de elaborar sus tareas.

Bass propuso que el líder transformacional este compuesto de cuatro dimensiones del comportamiento:

Carisma:

El líder transformacional con carisma adquiere la aptitud hacia proyectar dominio simbólico que en aquel tiempo se utilizaba hacia intervenir en los seguidores estos posteriores se engrandecen a mencionado líder y con periodicidad despliegan un gran afecto emocional.

Los indicadores son:

- ✓ Representación en el equipo
- ✓ Influencia en los seguidores

Motivación inspiradora:

El siguiente atributo asociado con el carisma es una motivación inspiradora. Los líderes transformacionales desarrollan incluso a ser sujetos inspiradores. La inspiración refiere la representación en que el líder participa de forma entusiasta un propósito o contexto elevado que sea una excelente elección para el período de las cosas y que alcance ser compartida. El líder transformacional recurre instrucciones inspiradas hacia determinar lo que pueda conseguir en el equipo de trabajo.

Los indicadores son:

- ✓ Comunicación abierta
- ✓ Explicaciones fundamentadas
- ✓ Elaboración compartida de las propuestas
- ✓ Fortalecimiento de grupos

Consideración individual:

El tercer atributo, la consideración individual, es un principio que revela el papel de inspirador con periodicidad es asumido por los líderes transformacionales. El líder recurre como inspirador para los incondicionales. Presenta a los incondicionales a modo de sujetos y maneja la disposición de progreso que reconoce a las insuficiencias e inquietudes de los incondicionales.

Los indicadores son:

- ✓ Modelo a seguir
- ✓ Orientación al desarrollo

Estimulación intelectual:

Por último, la estimulación intelectual describe el proceder de pensamiento creativo y fuera de la representación del líder. Él o ella alientan a los seguidores a emprender las dificultades

viejos y familiares de manera inéditas. Al estimular las pautas de pensamiento novedosos en los colaboradores, el líder inspira a los seguidores a debatir sus conformes creencias e instruirse a solucionar los problemas en manera creativa por ellos mismos.

Los indicadores son:

- ✓ Reconoce las fortalezas del grupo
- ✓ Alienta a los seguidores
- ✓ Reconoce innovaciones
- ✓ Resuelve los problemas con creatividad

Factores del liderazgo transformacional:

Según Avolio & Bass (2004, p.52) el liderazgo transformacional comprende tres factores:

- El liderazgo de **recompensa contingente** es una transacción constructiva (es decir, positivo refuerzo) por lo que las expectativas son aclara y el líder premia al seguidor, esfuerzos basados en el cumplimiento de un acuerdo u obligación. (p.52)
- **Gestión por excepción (activo)** se refiere a los líderes que monitorean rendimiento de los seguidores y tomar correctivos acción (es decir, refuerzo negativo) para asegurar que se cumplan las normas. (p.52)
- **Líderes de gestión por excepción (pasivos)** intervenir solo después de que las normas no hayan sido Conocido y errores ya han ocurrido (es decir, retroalimentación negativa)

Liderazgo carismático

Frecuentemente en procesos de los resultados del líder en los seguidores o en métodos de correlación entre individuos y otros Weber (citado por Lussier, R y Achua, C. 2011) nos dice de la teoría como un estilo de liderazgo distinto, el punto de vista de que el liderazgo carismático es una variable, es decir, una cuestión de grado, y han habitado adelantos demostrativos al descubrir modelos notables de comportamiento, atribuciones psicológicos y atributos de distintivo de los líderes que se relacionan con varios niveles de efecto carismáticos en los seguidores .

Unos de estos efectos contienen la capacidad del líder carismático para:

- Lograr una atracción propia vigorosa de los seguidores.
- Enunciar una visión interesante y evocadora.
- Optimizar las ideas propias de los seguidores. (p.337)

Toma de decisiones

Según Amaya (2010). La toma de decisiones es primordial en cada acción humana. De esa manera, cada uno somos tomadores de decisiones. Por lo que pensar en una disposición conveniente principia con un transcurso de razón decidido que alcanza contener diferentes conductas como la filosofía de la comprensión, la sabiduría y la razón. (p.3)

Según Freeman (2014) la toma de las decisiones es el crecimiento para saber elegir un recorrido de trabajo, está orientada bajo las medidas de la hipótesis de recreaciones y la del desconcierto. Se puntualiza como la opción de un recorrido de gestiones entre facultades, de manera que concurre un procedimiento, una responsabilidad de recursos de orientación o notoriedad.

Según Álvarez (2009), La decisión fundamental, en el tiempo de la organización hay

períodos que fallan en el asunto debido que ninguno toma las decisiones acertadas, o simplemente no se tiene despejado quién debe tomarlas en la organización o se posee cuidado a tomarlas por lo que se amplía y amplifica la situada resolución de las dificultades disponiendo a que afecten a resolver o arruinando el clima de armonía en la organización. (p.48).

Según Álvarez y Sánchez (2012). “El guía tiene que examinar los componentes circunstanciales que resultan en la toma de decisiones de los individuos situada y de esa manera aceptar las posibles diferencias de las personas”, (p.58).

La toma de decisiones es una parte de la planeación de los procesos a seguir en una organización debido a que forman parte esencial de la elaboración de los objetivos y metas a seguir, los directivos necesitan un análisis frío e imparcial de los hechos para poder tomar una buena decisión y así poder tomar la decisión correcta que genere mejoras en la organización.

Según Amaya los componentes de la toma de decisiones son los siguientes:

Alternativas:

Un conjunto de decisiones alternativas. Las elecciones que tienen disponibles quien toma las disposiciones. Con periodicidad se les denomina itinerarios alternativos de acción y deben exponer en técnicas recíprocamente precisos.

Los indicadores son:

- ✓ Analizar cuidadosamente el problema
- ✓ Disponibilidad en la ejecución
- ✓ Acciones realizables

Evento:

Un conjunto de eventos que puedan ocurrir. Manifiestan lo que pueda suceder si se elige por las varias opciones. En algunos casos se les denomina estados del mundo para que de esta manera no haya duda que están fuera de la revisión de quien decide. Los sucesos explicados

corresponden a ser recíprocamente preciso y conjuntamente absolutos.

Los indicadores son:

- ✓ Identificación del problema
- ✓ Responsabilidad en lo actuado
- ✓ Control en el ejercicio de la decisión

Probabilidades:

Probabilidades que están asociadas con diferentes eventos. Se asignan probabilidades a todos los eventos ya sea a través de los datos históricos, del juicio subjetivo o de distribuciones de probabilidad teóricas.

Los indicadores son:

- ✓ Análisis de las situaciones anteriores
- ✓ Diagnostico situacional del problema
- ✓ Frecuencia de la presentación

Resultados:

Resultados de las interacciones entre las alternativas de decisión y los eventos. Por el desempeño de acción y repetición de evento se tiene consecuencia o efecto para quien toma decisiones. Estos resultados se detallan casi persistentemente en términos económicos, aunque en oportunidades el valor monetario no es un criterio apropiado y debe usarse una medida más amplia como la utilidad o preferencia.

Los indicadores son:

- ✓ Valor monetario de la solución del problema
- ✓ Utilidad de la estrategia

Modelo racional para tomar decisiones

Stoner. J, Freeman. R Y Gilbert, D (1996, p.270) dice que los gestores que encarecen sus elecciones y deducen horizontes inmejorables de inseguridad existen utilizando el tipo razonable para tomar decisiones. Este tipo de consecuencia es importante para tomar decisiones, interesa a los administradores para de esta manera conseguir un razonamiento adecuado.

Nadie de las orientaciones para tomar decisiones logra certificar que un encargado tomara constantemente la disposición conveniente. Los encargados que asisten a un enfoque racional, inteligente y sistemático tienen más posibilidades de hallar soluciones de mejor disposición que otros encargados durante muchos años.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018?

Problema específico

Problema específico 1

¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en las alternativas de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018?

Problema específico 2

¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en los eventos de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018?

Problema específico 3

¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en las probabilidades de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del mar, 2018?

Problema específico 4

¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en los resultados de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018?

1.5. Justificación del estudio

El presente estudio surge para mejorar el liderazgo de los directivos debido a que este representa un aspecto importa para la toma de decisiones en el C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, se plantea un conjunto de objetivos complejos para alcanzar que los trabajadores puedan realizar sus funciones de manera sistemática y colaborativa, por lo tanto, se tiene que tener responsabilidad y compromiso de todos los que forman parte de la institución.

Justificación teórica

Según Hernández, Fernández y Batista (2010) La justificación teórica tiene una relevante para el conocimiento ya que con ello se genera investigación pudiendo generar principios de los cuales obtendrá un desarrollo que contribuiría conocimiento teórico práctico de toda investigación teniendo en cuenta las variables seleccionadas por el investigador. (p.40).

El presente estudio está sustentado en la teoría de liderazgo transformacional (Bass) y la teoría de toma de decisiones (Amaya) que consiente diferenciarse al escenario. La confusa

presentada me motivo a investigar el transformar el tipo de liderazgo para que se tomen mejores decisiones en la organización. Esta indagación tiene la intención de ver la influencia que tiene el liderazgo transformacional en la toma de decisiones de los trabajadores, para así cambiar y mejorar aquellas malas decisiones que se tienen, al final se conviertan en ventajas para la organización, alcanzando un trabajo en equipo y logro de objetivos organizacionales.

Por lo tanto, se elaboró esta investigación, la cual es de importancia para aquellas personas encargadas de un cargo administrativo, directivo o dentro de una institución educativa, los cuales intervienen de forma directa hacia los logros de la organización.

Justificación practica

Según Bernal (2010) considera que una averiguación posee demostración práctica cuando “su progreso ayuda a resolver una dificultad o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo” (p. 106).

La elaboración de este trabajo se realizó para conocer si existe relación o no del liderazgo transformacional con la toma de decisiones en la organización, por lo que este estudio ayudara en mejorar la participación de cada trabajador en su área y así poder lograr un trabajo en equipo dentro de la organización. El buen liderazgo transformacional en los directivos busca mejorar la toma de decisiones de todos los trabajadores por ello es necesario saber si esto se está desarrollando como tal, si están satisfechos los trabajadores con el trato y el liderazgo de su directora ya que está dirigido a ellos principalmente. Este servicio involucra la parte técnica y también afectiva, dado que el buen trato es clave para la buena comunicación y relación entre los directivos y todos los trabajadores.

Justificación metodológica

Según Bernal (2010) afirma que, en una indagación científica, la justificación metodológica de la averiguación se da “cuando el plan que se va a ejecutar plantea un nuevo procedimiento o una nueva habilidad para generar conocimiento válido y confiable” (p. 107).

En esta investigación se manejó el instrumento de cuestionario que permitió a través de una encuesta validar la confiabilidad, determinados mediante un ensayo piloto aprovechado a la localidad. Por tal atribución, los cuestionarios lograrán ser utilizados por futuros investigadores que busquen perfeccionar el conocimiento de las variables de estudio.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

El liderazgo transformacional influye en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018.

Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

El liderazgo transformacional influye en las alternativas de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018.

Hipótesis específica 2

El liderazgo transformacional influye en los eventos de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018.

Hipótesis específica 3

El liderazgo transformacional influye en las probabilidades de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del mar, 2018.

Hipótesis específica 4

El liderazgo transformacional influye en los resultados de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018.

1.7. Objetivo

Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018.

Objetivo específico

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en las alternativas de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en los eventos de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en las probabilidades de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en los resultados de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

Método deductivo:

La presente investigación es deductiva debido a que se ha seleccionado teorías de distintos autores, esto permitirá realizar el contenido de la investigación.

Bernal (2010) afirma que:

Este procedimiento de consideración reside en obtener terminaciones normales y así conseguir definiciones específicas. El procedimiento empieza con la observación de las proposiciones, enunciados, ordenanzas, principios, etcétera, de diligencia y de comprobarse la eficacia, para emplearlo a medios o circunstancias generales. (p.59)

Enfoque:

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo.

Según Hernández Fernández y Baptista (2010), el enfoque cuantitativo “Usa la recolección de datos para comprobar hipótesis, con referencia en la comprobación numeral y los estudios estadísticos, hacia instituir modelos de conducta y experimentar hipótesis (p.4).

Tipo de estudio:

El tipo de estudio es descriptiva explicativa.

Hernández, Fernández y baptista (2010). Investigación descriptiva “Busca especificar

propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p.80).

Hernández, Fernández y baptista (2010). Investigación explicativa “Los estudios explicativos van más allá de la representación de nociones o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos, constan en ser encaminados a reconocer por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales”. (p. 83).

Diseño:

El diseño de la investigación es No experimental de corte transversal.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), sostuvo referente a los estudios no experimentales “son aquellos que se realizan sin manipularse intencionalmente las variables, solo se centran en percibir los hechos o fenómenos en su argumento original para describirlos y analizarlos”, (p.149).

Hernández, Fernández y Baptista (2010), transversal “Investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p.151).

2.2. Variables, Operacionalización

Variable Independiente: Liderazgo Transformacional

Variable dependiente: Toma de decisiones

Tabla 1 Cuadro de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Según Bass el líder transformacional describe un proceso de influencia positiva que cambia y transforma a los individuos, organizaciones y comunidades. Los estudios de investigación en forma consistente revelaron que el liderazgo transformacional está relacionado en forma positiva con el individuo, el grupo y el desempeño organizacional. (Lussier y Achua, 2011, p.348)	El líder transformacional se evalúa tomando en cuenta el carisma, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual en el análisis de sus detalles menores a través de cuestionario de respuestas cerradas en escala de Likert.	Carisma	Representación en el equipo.	1-2	Encuesta -Cuestionario Escala de Likert 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
				Influencia en los seguidores	3-4	
			Motivación inspiradora	Comunicación abierta.	5-7	
				Explicaciones fundamentadas.	8-10	
				Elaboración compartida de las propuestas.	11-12	
				Fortalecimiento de grupos	13-14	
			Consideración individual	Modelo a seguir.	15-16	
				Orientación al desarrollo.	17-18	
			Estimulación intelectual	Reconoce fortalezas del grupo.	19-20	
				Alienta a los seguidores.	21-22	
				Reconoce innovaciones.	23-24	
				Resuelve problemas con creatividad.	25-26	
			TOMA DE DECISIONES	La toma de decisiones es fundamental en cualquier actividad humana. En este sentido, todos somos tomadores de decisiones. Sin embargo, tomar una decisión acertada empieza con un proceso de razonamiento constante y focalizado, que puede incluir varias disciplinas como la filosofía del conocimiento, la ciencia y la lógica, y por, sobre todo, la creatividad. (10, p. 3)	La toma de decisiones se evalúa tomando en cuenta las alternativas, eventos, probabilidades y resultados de sus detalles menores a través de cuestionario de respuestas cerradas en escala de Likert.	
Disponibilidad de ejecución.	3-4					
Acciones realizables.	5-7					
Evento	Identificación del problema.	8-9				
	Responsabilidad en lo actuado.	10-11				
	Control en el ejercicio de la decisión.	12-13				
Probabilidades	Análisis de situaciones anteriores.	14				
	Diagnostico situacional del problema.	15-16				
	Frecuencia de la presentación del problema	17-18				
Resultados	Valor monetario de la solución del problema.	19				
	Utilidad de la estrategia.	20-21				

2.3. Población y muestra

Población:

Hernández, Fernández y baptista (2010).” La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (p 174).

Se utilizó una población de 53 personas.

En esta investigación se utilizará el Censo.

Hernández, Fernández y baptista (2010). “Solo cuando pretendemos verificar un censo correspondemos contener todos los asuntos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población”. (p.172)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas:

Hernández, Fernández y baptista (2010) “La recolección de los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico”. (p 198).

En esta indagación se precisó en referencia a las peculiaridades y el argumento de la investigación proporcionar la preparación del instrumento conveniente, la técnica se desplegará para obtener los testimonios es la encuesta.

Instrumento:

Hernández, Fernández y baptista (2010) Recurso que utiliza el investigador para reconocer averiguación o reseñas sobre las variables que posee en percepción. (p.200)

El instrumento de recolección de datos es el Cuestionario.

Variable Independiente: Se empleó el cuestionario de “Liderazgo Transformacional” obteniendo su ficha técnica las siguientes características:

- Instrumento: Cuestionario de “Liderazgo transformacional”
- Autor: Sanchez Ruiz Silvia Ivony
- Año: 2018
- Significación: El cuestionario de “Liderazgo Transformacional” contiene 4 dimensiones que son los siguientes: Carisma, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual.
- Extensión: El cuestionario consta de 26 preguntas.
- Duración: El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario fue de aproximadamente 5 minutos.
- Puntuación: El Instrumento de “Liderazgo transformacional” utiliza la escala de

Likert:

1 = Nunca/ 2= Casi nunca / 3= A veces / 4= Casi siempre / 5= Siempre.

Variable Dependiente: Se empleó el cuestionario de “Toma de decisiones” habiendo su

ficha técnica las siguientes características:

- Instrumento: Cuestionario de “Toma de decisiones”
- Autor: Sanchez Ruiz Silvia Ivony
- Año: 2018
- Significación: El cuestionario de “Toma de decisiones” contiene 4 dimensiones que son los siguientes: Alternativas, evento, probabilidades y resultados.
- Extensión: El cuestionario consta de 21 preguntas.
- Duración: El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario fue de aproximadamente 5 minutos.
- Puntuación: El Instrumento de “Toma de decisiones” utiliza la escala de Likert:
1 = Nunca / 2= Casi nunca / 3= A veces / 4= Casi siempre / 5= Siempre.

Validez:

Hernández, Fernández y baptista (2010) “La **validez**, en procesos frecuentes, representa al valor en que una herramienta verdaderamente calcula la variable que intenta medir”. (p.201).

El instrumento fue presentado a 4 expertos en el tema de estudio, con la finalidad de afirmar que los ítems pertenezcan a las dimensiones; y estas a las variables: Liderazgo transformacional y toma de decisiones.

Tabla 2 Validación de expertos

Docentes	Valoración
Mg. Teresa Gonzales Moncada	Aplicable
Dr. Teodoro Carranza Estela	Aplicable
Dr. Bernardo Cojal Loli	Aplicable
Mg. Fanny Zavala Alfaro.	Aplicable

Elaboración Propia

Elaboración Propia

Confiabilidad:

Hernández, Fernández y baptista (2010) “La **confiabilidad** de una herramienta de comprobación se dice al grado en que una herramienta origina resultados sólidos y coherentes. (p 200).

La confiabilidad fue elaborada a través del procesamiento de datos Coeficiente Alfa de Cronbach, donde se ejecutó la encuesta a 53 colaboradores a quienes se les empleó el cuestionario de Liderazgo transformacional y toma de decisiones.

Tabla 3 Estadístico de fiabilidad de Liderazgo transformacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	26

Tabla 4 Estadístico de fiabilidad de cada Toma de decisiones

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	21

La tabla 5 especifica que la prueba de fiabilidad del instrumento descendido bajo la técnica del Alfa de Cronbach, presentó un buen nivel de confiabilidad para cada una de las variables llegando a la conclusión que los instrumentos utilizados fueron confiables.

Tabla 5 Coeficiente alfa de Cronbach

Coeficiente	Relación
Coeficiente alfa > 9	Es excelente
Coeficiente alfa > 8	Es bueno
Coeficiente alfa > 7	Es aceptable
Coeficiente alfa > 6	Es cuestionable
Coeficiente alfa > 5	Es pobre

Fuente: George y Mallery, 2003, p.231

2.5. Métodos de Análisis de datos

En esta indagación los datos conseguidos son cuantitativa, con los resultados obtenidos del Cuestionario, se elaboró una matriz de tabulación con el soporte de un software, llamado SPSS 24. Se encuestó a los trabajadores del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena Del Mar.

2.6. Aspectos éticos

En los aspectos éticos indica que se ha mantenido la normativa determinada en la Universidad Cesar Vallejo para el curso de Proyecto de investigación. Referente a la situación incierta, contara con la venia y autorizaciones convenientes para ejecutar el estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivos de los resultados

Tabla 6 Resultados hallados en la Variable Independiente Liderazgo Transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos MALO	41	77,4	77,4	77,4
REGULAR	11	20,8	20,8	98,1
BUENO	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

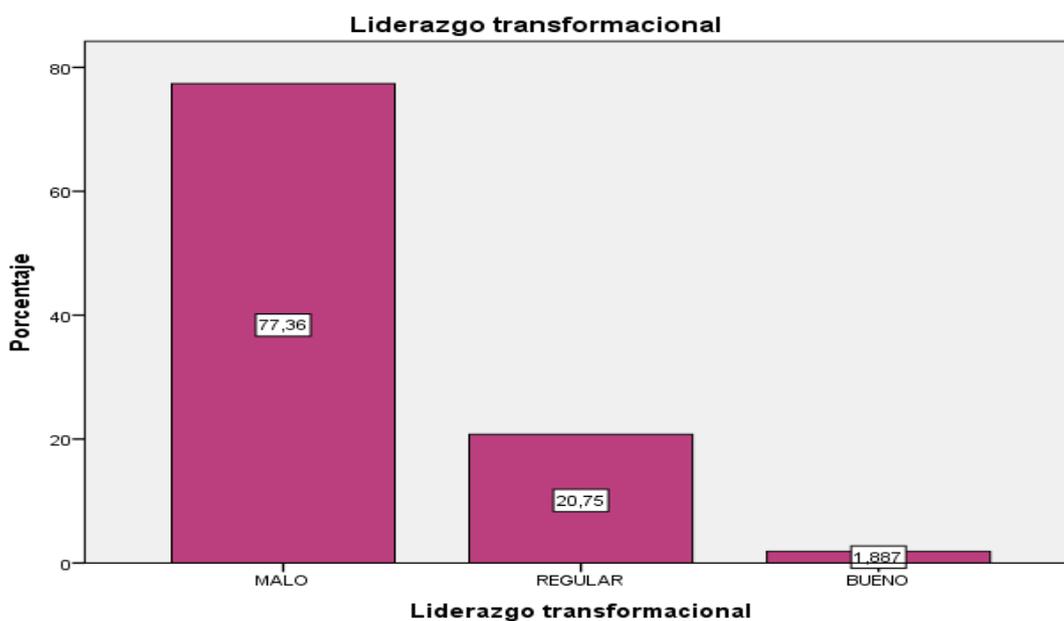


Figura 1 Resultados hallados en la Variable Independiente Liderazgo Transformacional

Interpretación: Según la tabla 6, en las figuras 1 se consigue verificar que el 77,36% de los estudiados, que simboliza a 41 colaboradores, reconocieron que el liderazgo

transformacional de los directivos del C.E. Parroquial San Juan María Vianney es malo. Así mismo se observa que el 20,75% de los encuestados, el cual simboliza a 11 colaboradores, manifestaron que los directivos tienen un Liderazgo transformacional regular; y el 1.89% de encuestados, equivalente a 1 colaborador, considera que el liderazgo transformacional de los directivos es bueno.

Tabla 7 Resultados hallados en Dimensión 1 Carisma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	6	11,3	11,3	11,3
REGULAR	46	86,8	86,8	98,1
BUENO	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

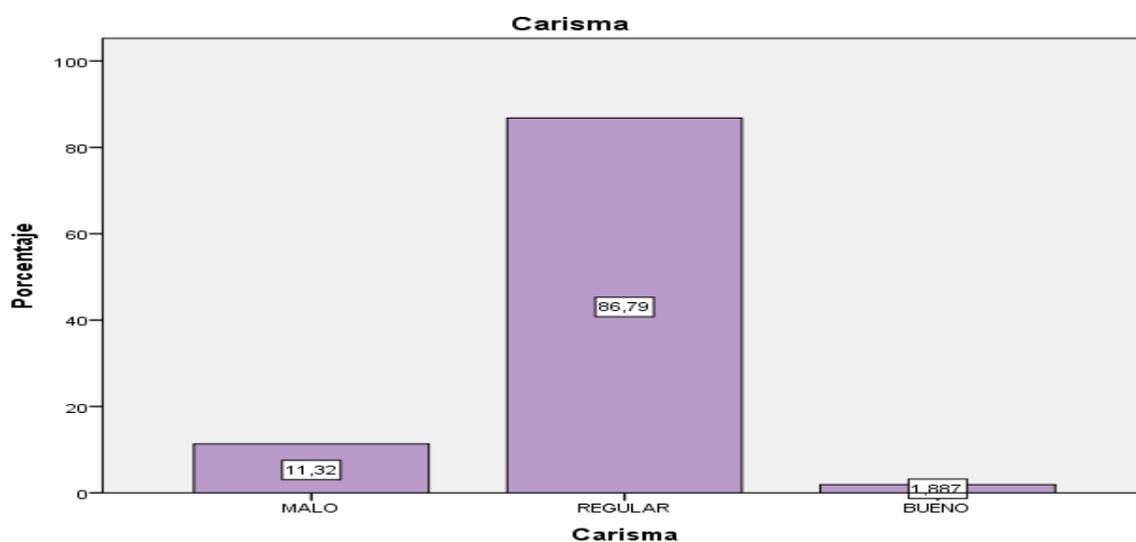


Figura 2 Resultados hallados en Dimensión 1 Carisma

Interpretación: Según la tabla 7, en las figuras 2 se consigue verificar que el 86,79% de los participantes, que simboliza a 46 participantes, reconocieron que el carisma de los directivos del C.E. Parroquial San Juan María Vianney es regular. Así mismo se observa

que el 11,32% de los encuestados, el cual simboliza a 6 colaboradores, manifestaron que los directivos tienen el carisma malo; y el 1,89% de encuestados, equivalente a 1 colaborador, considera que el carisma de los directivos es bueno.

Tabla 8 Resultados hallados en la Dimensión 02 motivación inspiradora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	41	77,4	77,4	77,4
REGULAR	11	20,8	20,8	98,1
MALO	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

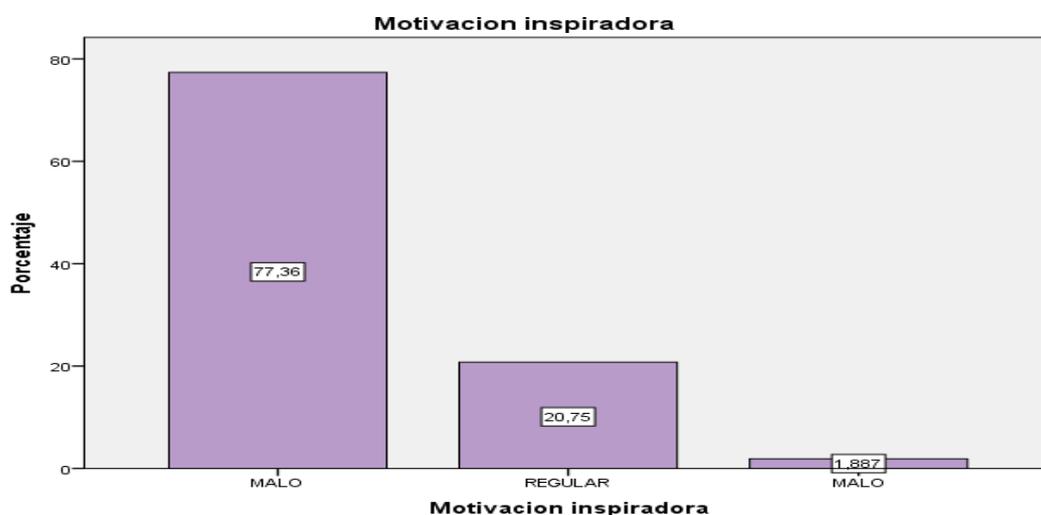


Figura 3 Resultados hallados en la Dimensión 02 motivación inspiradora

Interpretación: Según la tabla 8, en las figuras 3 se puede verificar que el 77,36% de los participantes, que simboliza a 41 colaboradores, reconocieron que la motivación inspiradora de los directivos del C.E. Parroquial San Juan María Vianney es malo. Así mismo se observa que el 20,75% de los encuestados, el cual simboliza a 11 colaboradores,

consideran que los directivos tienen la motivación inspiradora regular; y el 1,89% de encuestados, equivalente a 1 colaborador, considera de los directivos del C.E. Parroquial San Juan María Vianney es bueno.

Tabla 9 Resultados hallados en la Dimensión 03 Consideración individual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALO	32	60,4	60,4
	REGULAR	20	37,7	98,1
	BUENO	1	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

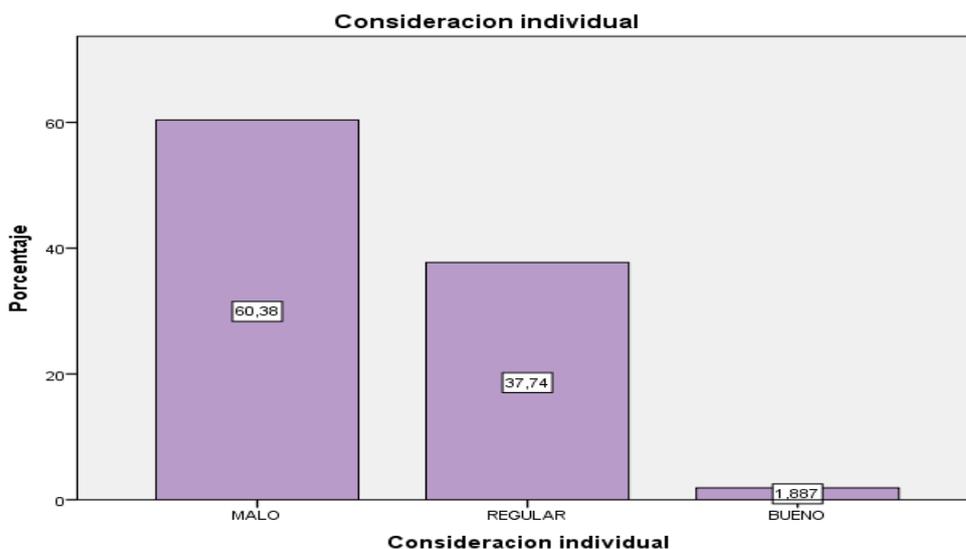


Figura 4 Resultados hallados en la Dimensión 03 Consideración individual

Interpretación: Según la tabla 9, en las figuras 4 se logra verificar que el 60,38% de los participantes, que simboliza a 32 participantes, reconocieron que la consideración individual de los directivos del C.E. Parroquial San Juan María Vianney es malo. Así mismo se observa que el 37,74% de los encuestados, el cual simboliza a 20 colaboradores, consideran que los directivos tienen consideración individual regular; y el 1,89% de

encuestados, equivalente a 1 colaborador, considera que la consideración individual es bueno.

Tabla 10 Resultados hallados en la Dimensión 04 Estimulación Intelectual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	17	32,1	32,1	32,1
REGULAR	32	60,4	60,4	92,5
BUENO	4	7,5	7,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

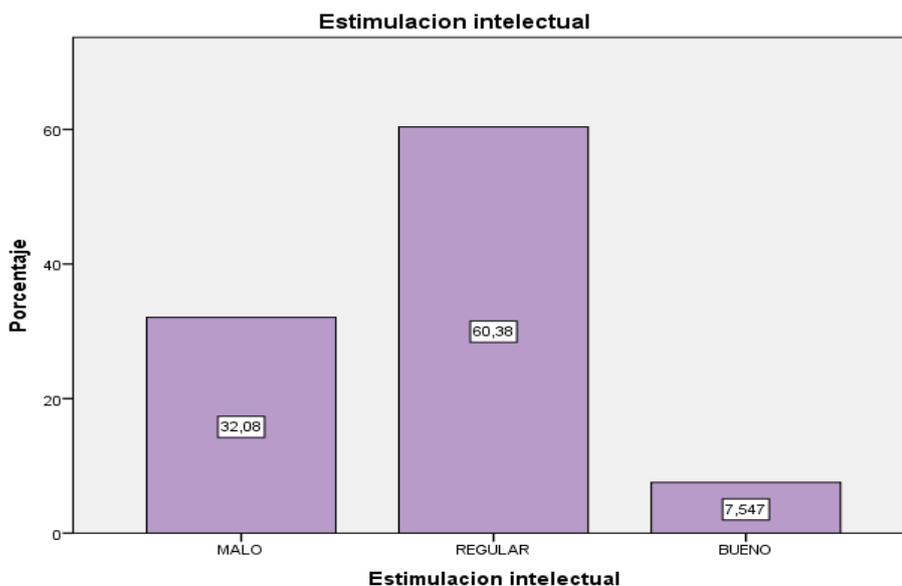


Figura 5 Resultados hallados en la Dimensión 04 Estimulación Intelectual

Interpretación: Según la tabla 10, en las figuras 5 se logra verificar que el 60,38% de los participantes, que simboliza a 32 trabajadores reconocieron que la estimulación intelectual de los directivos del C.E. Parroquial San Juan María Vianney es regular. Así mismo se observa que el 32,08% de los encuestados, el cual simboliza a 17 colaboradores, consideran que los directivos tienen estimulación intelectual malo; y el 7,55% de encuestados, equivalente a 4 colaboradores, considera que la estimulación intelectual de

los directivos del C.E. es buena.

Tabla 11 Resultados hallados en la Variable Dependiente Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALO	37	69,8	69,8	69,8
	REGULAR	14	26,4	26,4	96,2
	MALO	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

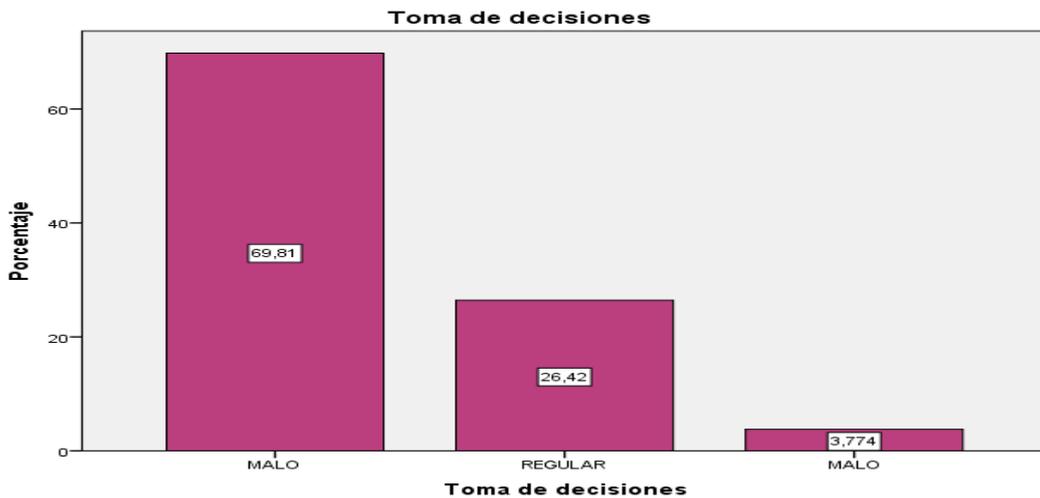


Figura 6 Resultados hallados en la Variable Dependiente Toma de decisiones

Interpretación: Según la tabla 11, en las figuras 6 se logra verificar que el 69,81% de los participantes, que simboliza a 37 trabajadores reconocieron que la toma de decisiones de los directivos del C.E. Parroquial San Juan María Vianney es malo. Así mismo se observa que el 26,42% de los encuestados, el cual simboliza a 14 colaboradores, consideran que la toma de decisiones de los directivos es regular; y el 3,78% de encuestados, equivalente a 2 colaboradores, considera que la toma de decisiones de los directivos del C.E. es bueno.

Tabla 12 Resultados hallados en la Dimensión 01 Alternativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALO	23	43,4	43,4
	REGULAR	27	50,9	94,3
	BUENO	3	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0

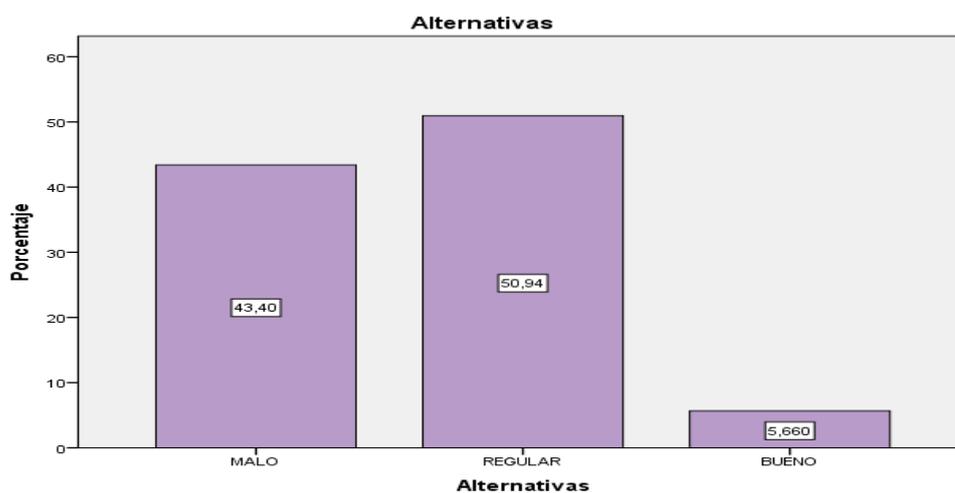


Figura 7 Resultados hallados en la Dimensión 01 Alternativa

Interpretación: Según la tabla 12, así como en la figura 7 se logra verificar que el 50,94% de los participantes, que simboliza a 27 trabajadores, calificaron al factor alternativas de la toma de decisiones como regular. Así mismo, se observa que el 43,40% de los encuestados, el cual simboliza a 23 colaboradores, calificaron al factor alternativa de la toma de decisiones como malo; mientras que el 5,67% de encuestados, equivalente a 3 colaboradores, calificó al factor alternativa de la toma de decisiones como bueno.

Tabla 13 Resultados hallados en la Dimensión 02 Evento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALO	39	73,6	73,6
	REGULAR	12	22,6	96,2
	BUENO	2	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0

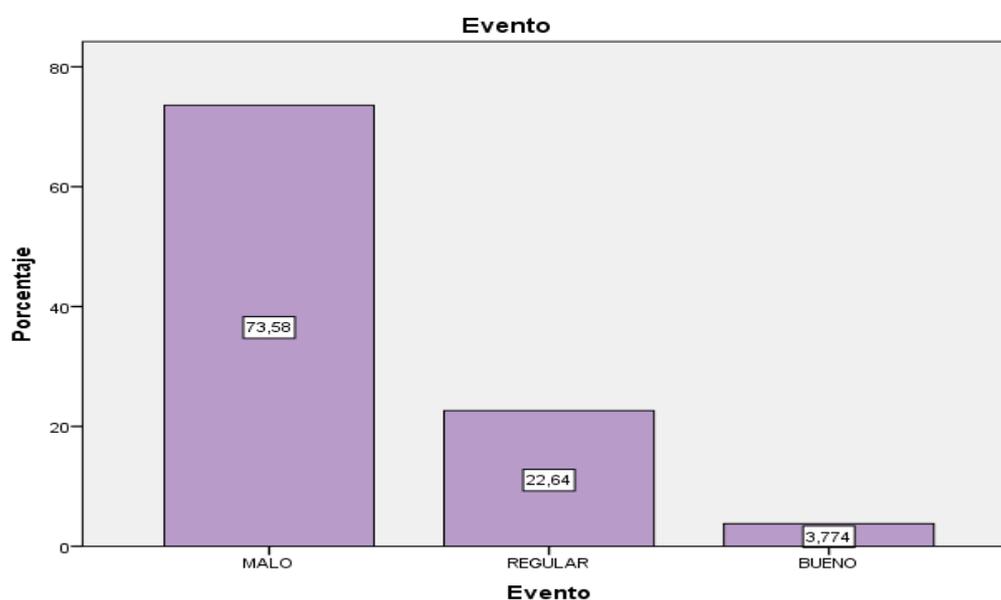


Figura 8 Resultados hallados en la Dimensión 02 Evento

Interpretación: Según la tabla 13, así como en la figura 8 se logra verificar que el 73,58% de los participantes, que simboliza a 39 trabajadores, calificaron al factor evento de la toma de decisiones como malo. Así mismo, se observa que el 22,64% de los encuestados, el cual simboliza a 12 colaboradores, calificaron al factor evento de la toma de decisiones como regular; mientras que el 3,78% de encuestados, equivalente a 2 colaboradores, calificó al factor evento de la toma de decisiones como bueno.

Tabla 14 Resultados hallados en la Dimensión 03 Probabilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALO	31	58,5	58,5
	REGULAR	20	37,7	96,2
	BUENO	2	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0

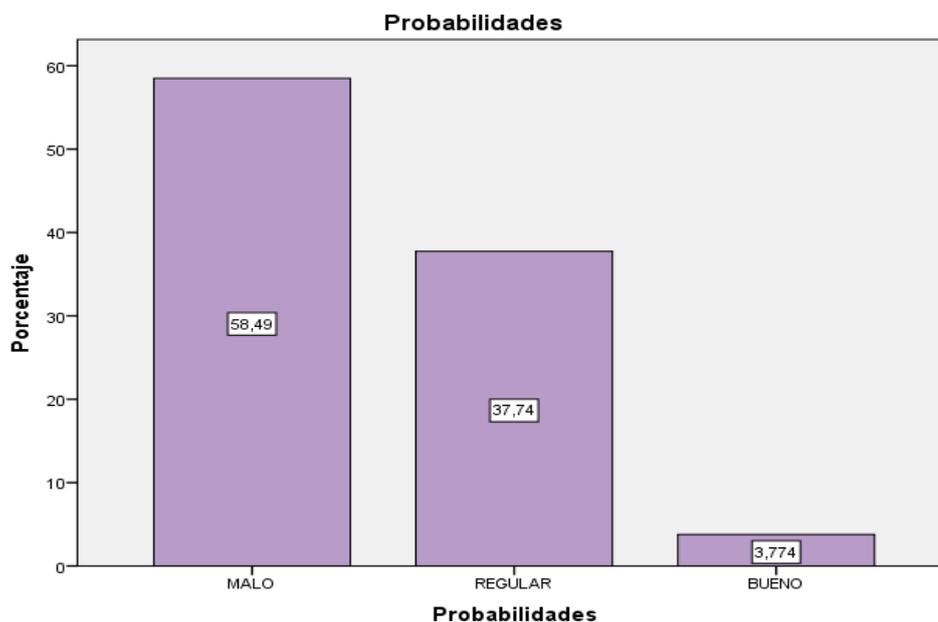


Figura 9 Resultados hallados en la Dimensión 03 Probabilidades

Interpretación: Según la tabla 14, así como en la figura 9 se logra verificar que el 58,49% de los participantes, que simboliza a 31 trabajadores, calificaron al factor probabilidades de la toma de decisiones como malo. Así mismo, se observa que el 37,74% de los encuestados, el cual simboliza a 20 colaboradores, calificaron al factor probabilidades de la toma de decisiones como regular; mientras que el 3,78% de encuestados, equivalente a 2 colaboradores, calificó al factor probabilidades de la toma de decisiones como bueno.

Tabla 15 Resultados hallados en la Dimensión 04 Resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALO	44	83,0	83,0
	REGULAR	8	15,1	98,1
	BUENO	1	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0

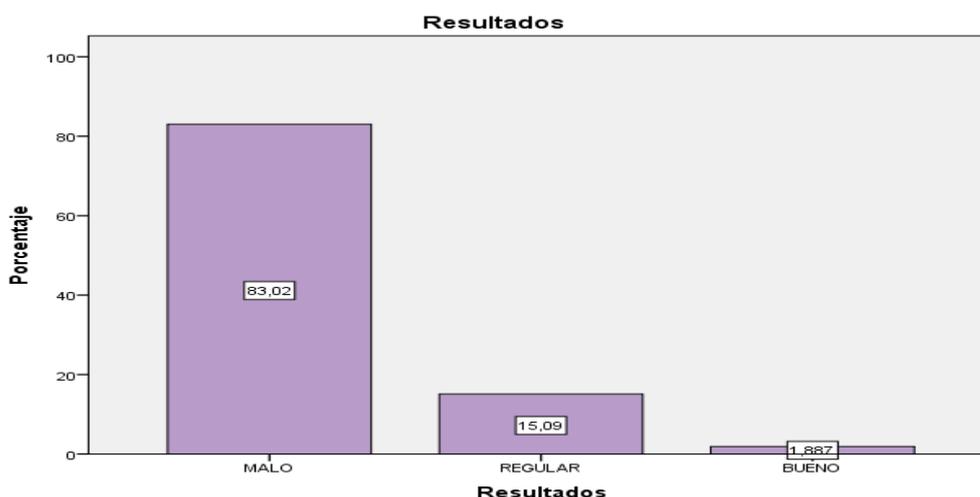


Figura 10 Resultados hallados en la Dimensión 04 Resultados

Interpretación: Según la tabla 15, así como en la figura 10 se logra verificar que el 8,3,02% de los participantes, que simboliza a 44 trabajadores, calificaron al factor resultados de la toma de decisiones como malo. Así mismo, se observa que el 15,09% de los encuestados, el cual simboliza a 8 colaboradores, calificaron al factor resultados de la toma de decisiones como regular; mientras que el 1,89% de encuestados, equivalente a 1 colaboradores, calificó al factor resultados de la toma de decisiones como bueno.

3.2. Estadística Inferencial

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

H₀: La distribución de la muestra es normal

H₁: La distribución de la muestra no es normal

Para elegir la prueba estadística ideal para comprobar o rechazar la hipótesis propuesta se debe valorar la normalidad de la distribución a través de la prueba de Kolmogorov Smirnov, ya que la muestra población estudiada es mayor a 50.

Contrastación de la hipótesis general

H₀: El liderazgo transformacional no influye en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del Mar, año 2018

H₁: El liderazgo transformacional influye en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del Mar, año 2018

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor <0,05 se rechaza H₀

Si p valor > 0,05 se acepta H₀

Tabla 16 *contrastación hipótesis general*

Correlaciones			Liderazgo transformacional	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
		Coefficiente de correlación	,803**	1,000
	Toma de decisiones	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

En la tabla 16, se observa los resultados logrados con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se ha conseguido correlación positiva considerable ($r=0,803$) a un nivel estadístico significativo ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$), entre las variables Liderazgo transformacional y Toma de decisiones.

Considerando los resultados obtenidos, se resolvió rechazar la hipótesis nula, es decir, El liderazgo transformacional influye en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del Mar, año 2018.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀: El liderazgo transformacional no influye en las alternativas de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del Mar, año 2018.

H₁: El liderazgo transformacional influye en las alternativas de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del Mar, año 2018.

Tabla 17 Contrastación hipótesis específica 1

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,154	53	,003	,860	53	,000
Alternativas	,168	53	,001	,956	53	,051

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Correlaciones			Liderazgo transformacional	Alternativas de toma de decisiones
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Alternativas de toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

En la tabla 17, se observa los resultados conseguidos con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se ha logrado correlación positiva media ($r=0,660$) a un nivel estadístico significativo ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$), entre las variables Liderazgo transformacional y alternativas de toma de decisiones.

Considerando los resultados obtenidos, se resolvió rechazar la hipótesis nula, es decir, El liderazgo transformacional influye en las alternativas de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del Mar, año 2018.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: El liderazgo transformacional no influye en los eventos de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del Mar, año 2018.

H₁: El liderazgo transformacional influye en los eventos de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del Mar, año 2018.

Tabla 18 Contrastación hipótesis específica 2

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,154	53	,003	,860	53	,000
Evento	,183	53	,000	,933	53	,005

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Correlaciones			Liderazgo transformacional	Evento de toma de decisiones
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Evento de toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

En la tabla 18, se observa los resultados conseguidos con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se ha obtenido correlación positiva media ($r=0,654$) a un nivel estadístico significativo ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$), entre las variables Liderazgo transformacional y alternativas de toma de decisiones.

Considerando los resultados logrados, se resolvió rechazar la hipótesis nula, es decir, El liderazgo transformacional influye en los eventos de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del Mar, año 2018.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: El liderazgo transformacional no influye en las probabilidades de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del mar, año 2018.

H₁: El liderazgo transformacional influye en las probabilidades de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del mar, año 2018.

Tabla 19 Contrastación hipótesis específica 3

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,154	53	,003	,860	53	,000
Evento	,183	53	,000	,933	53	,005

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Correlaciones			Liderazgo transformacional	Probabilidades de toma de decisiones
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,620**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Probabilidades de toma de decisiones	N	53	53
		Coefficiente de correlación	,620**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

En la tabla 19, se observa los resultados logrados con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se ha logrado correlación positiva media ($r=0,620$) a un nivel estadístico significativo ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$), entre las variables Liderazgo transformacional y probabilidades de toma de decisiones.

Considerando los resultados logrados, se resolvió rechazar la hipótesis nula, es decir, El liderazgo transformacional influye en las probabilidades de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del Mar, año 2018.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀: El liderazgo transformacional no influye en los resultados de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del Mar, año 2018.

H₁: El liderazgo transformacional influye en los resultados de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del Mar, año 2018.

Tabla 20 Contrastación hipótesis específica 4

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,154	53	,003	,860	53	,000
Resultados	,241	53	,000	,799	53	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Correlaciones

			Liderazgo transformacional	Resultados de toma de decisiones
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Resultados de toma de decisiones	N	53	53
		Coeficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

En la tabla 20, se observa los resultados logrados con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se ha logrado correlación positiva media ($r=0,568$) a un nivel estadístico significativo ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$), entre las variables Liderazgo transformacional y probabilidades de toma de decisiones.

Considerando los resultados logrados, se resolvió rechazar la hipótesis nula, es decir, El liderazgo transformacional influye en los resultados de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en el distrito de Magdalena del Mar, año 2018.

IV. DISCUSION

Con respecto al autor Hinojosa (2016), realizo el estudio "El Liderazgo transformacional y la toma de decisiones en el área de recursos humanos en la compañía Fortel, San isidro- 2016" para alcanzar el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. En la indagación se concluyó que la averiguación ha puesto en notabilidad la importancia de reflexionar al liderazgo como una destreza importante de los formadores en su papel estratégico de agentes para la mejora en las organizaciones. Definitivamente, los resultados logrados exponen que si preexiste relación entre liderazgo transformacional y la toma decisiones, contexto que está expuesto con la prueba estadística Rho de Spearman que nos dio un coeficiente de correlación de 0.563, con un Sig. (Bilateral) de 0.001. Mientras que los efectos en la averiguación con relación que existe una correlación positiva considerable del liderazgo transformacional y la toma de decisiones de los directivos del C.E.Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018. Obteniendo una correlación positiva considerable con un valor de 0,803 en el coeficiente de correlación Rho de Spearman, coincide con la tesis antes mencionada.

Párraga y Bartolo (2014), realizaron un estudio titulada "Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014" para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad cesar vallejo (Lima). Mediante este estudio se concluyó que se puede fortificar el liderazgo de los directivos debido que las actitudes , valores, metas, conductas que prueben, establecen un elemento significativo en el trabajo que realiza cada colaborador que están bajo su orientación, también tomar

capacitaciones de liderazgo transformacional para así se pruebe una prestación de calidad en cada institución educativa .Mientras que en los resultados de la investigación los directivos a veces se reconoce las fortalezas de cada uno de los trabajadores(66.04%) , por otra parte los directivos se involucran activamente en la solución del problema evidenciando nuevas formas de actuar (66.04%) coinciden con la investigación de Párraga y Bartolo, por lo que concluyo que los colaboradores no están conforme con el modo de considerar el desempeño que realizan en la organización.

Yupanqui (2015), realizo un estudio titulado “La gestión y su relación con la toma de decisiones en la dirección de infraestructura de la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas, 2014” para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas (Andahuaylas-Perú). Se concluyó que la guía de encargo avanzado consiente optimizar método de comprobación, inspección, valoración y alcance de cada proyecto. Finalmente, el desarrollo del trabajo permitió revisar los procesos y mecanismos de aseguramiento de la calidad, los recursos y los programas o cronogramas de los proyectos en desarrollo de la Empresa IMPSA CARIBE, C.A. Mientras que en los resultados de la investigación en relación a la toma de decisiones a veces en la institución se presentan alternativas de solución oportuna para la buena toma de decisiones (62.26%) mientras que a veces los directivos colaboran con ideas de mejora para la organización y así obtener buenos resultados (71.70%), por lo que la toma de decisiones es una herramienta fundamental para la gestión de personas y que sin duda ha venido evolucionando de forma acelerada en los últimos años.

V. CONCLUSIONES

Según el presente estudio de investigación se concluye.

El resultado obtenido es que el liderazgo transformacional tuvo una relación positiva de 0.803 (Tabla 16) con la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney; así mismo el liderazgo transformacional (Tabla 6 y Figura 1) es considerada como malo en un 77.36% mientras que la toma de decisiones (Tabla 11 y Figura 6) es considerada como malo en un 69.81% expresando su relación.

Se ha determinado que las alternativas de la toma de decisiones tuvieron relación significativa de 0.660 (Tabla 17) con el liderazgo transformacional del C.E. Parroquial San Juan María Vianney; así mismo mientras que las alternativas de toma de decisiones (Tabla 12 y Figura 7) es considerada como malo en un 43.40% mientras que el liderazgo transformacional (Tabla 12 y Figura 7) es considerado como malo en un 77.36% expresando su relación.

Se logró establecer que los resultados de la toma de decisiones obtuvieron una relación significativa de 0.568(Tabla 20) con el liderazgo transformacional del C.E. Parroquial San Juan María Vianney; así mismo los resultados de la toma de decisiones (Tabla 15 y Figura 10) es considerado malo en un 83.02% mientras que el liderazgo transformacional (Tabla 12 y Figura 7) es considerada como malo en un 77.36%expresando su relación.

VI. RECOMENDACIONES

Los resultados adquiridos en la investigación realizada en el presente trabajo de investigación permiten recomendar lo siguiente:

A los directivos del C.E. Parroquial San Juan María Vianney en base a los resultados obtenidos mejorar el liderazgo transformacional a través de las alternativas, eventos, probabilidades y resultados con la intención de mejorar la toma de decisiones en todos los ámbitos del colegio y así lograr resolver las dificultades en la organización.

A los directivos del C.E.Parroquial San Juan María Vianney mejorar los eventos de la toma de decisiones mediante la identificación del problema a tiempo de esta manera se descubrirá las debilidades de la organización y poder realizar un plan de mejora; corregir la responsabilidad en lo actuado de los directivos sobre las decisiones tomadas para así demostrar a los colaboradores que se hacen responsables de sus actos y ser ejemplo a seguir de los colaboradores , para así tener el control en el ejercicio de la decisión y asumir participación activa en las acciones de solución que se ejecuten para mejorar los problemas en la organización.

A los directivos del C.E.Parroquial San Juan María Vianney mejorar los resultados de la toma de decisiones para crear y emplear decisiones positivas reconociendo que en el transcurso se involucran aspectos tanto humano, técnico y monetario en ese sentido se pretende que cada colaborador conozca las diversas maneras de poder tomar una decisión ; mejorar la organización ejecutando estrategias para de esta manera obtener buenos resultados y poder presentar a la organización para su validez y confiabilidad.

VII. REFERENCIAS

Avolio, BJ, y Bass, BM (2004). *Cuestionario de liderazgo multifactorial* (3º ed.). Secoya Ciudad, CA: Mind Garden

Amaya J (2010). *Toma de decisiones gerenciales* (2ª ed.). Bogotá DC. Eco ediciones.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.

Córdova y León (2017), *Empowerment y la toma de decisiones en la cooperativa y créditos san pedro de Andahuaylas agencia Cusco 2016* (Tesis de Licenciatura, Universidad Andina del Cuzco, cusco, Perú). Recuperado de:

http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/781/3/Vanessa_Zack_Tesis_bac_hiller_2017.pdf

Cruz Y y Rodea M (2014), *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados* (Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México.). Recuperado de:

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf>

Cuadrado, I. (2001). *Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo*. *Revista de Psicología Social*. (2ª ed.). Recuperado de:

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111965>

Fernández M y Quintero N (2017), *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos* (Revista de gerencia de la universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela). Obtenido de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>

Gonzales I (2018), *El liderazgo transformacional del director y desempeño del docente en las instituciones educativas primarias, distrito de Matucana Ugel 15, Huarochirí 2017*. (Tesis de magister, Universidad cesar vallejo, Lima, Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11820/Gonzales_GI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández S, Fernández C, y Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación (6a ed.)*. México: McGraw – Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V.

Hinojosa S (2016), *El liderazgo transformacional y la toma de decisiones en el área de recursos humanos de la compañía Fortel*. (Tesis de Licenciatura, Universidad cesar vallejo, Lima, Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3656/Hinojosa_CS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lussier R, y. Achua (2011). *Liderazgo Teoría, aplicada y desarrollo de habilidades. (4ª ed.)*. México, DF. /Cengage Learning Editores S.A. de C.V.

Párraga A Y Bartolo A (2014), *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas publicas según los docentes de la Red 18-Ate 2014*. (Tesis de Magister, Universidad cesar vallejo, Lima, Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11820/Gonzales_GI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quiroa C (2014), *Toma de decisiones y productividad laboral* (Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>

Quispitupac C y Mateo S (2014), *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión de talento para líderes* (Tesis de Magister, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú). Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3229/Gonzales_NAS.pdf?sequence=1

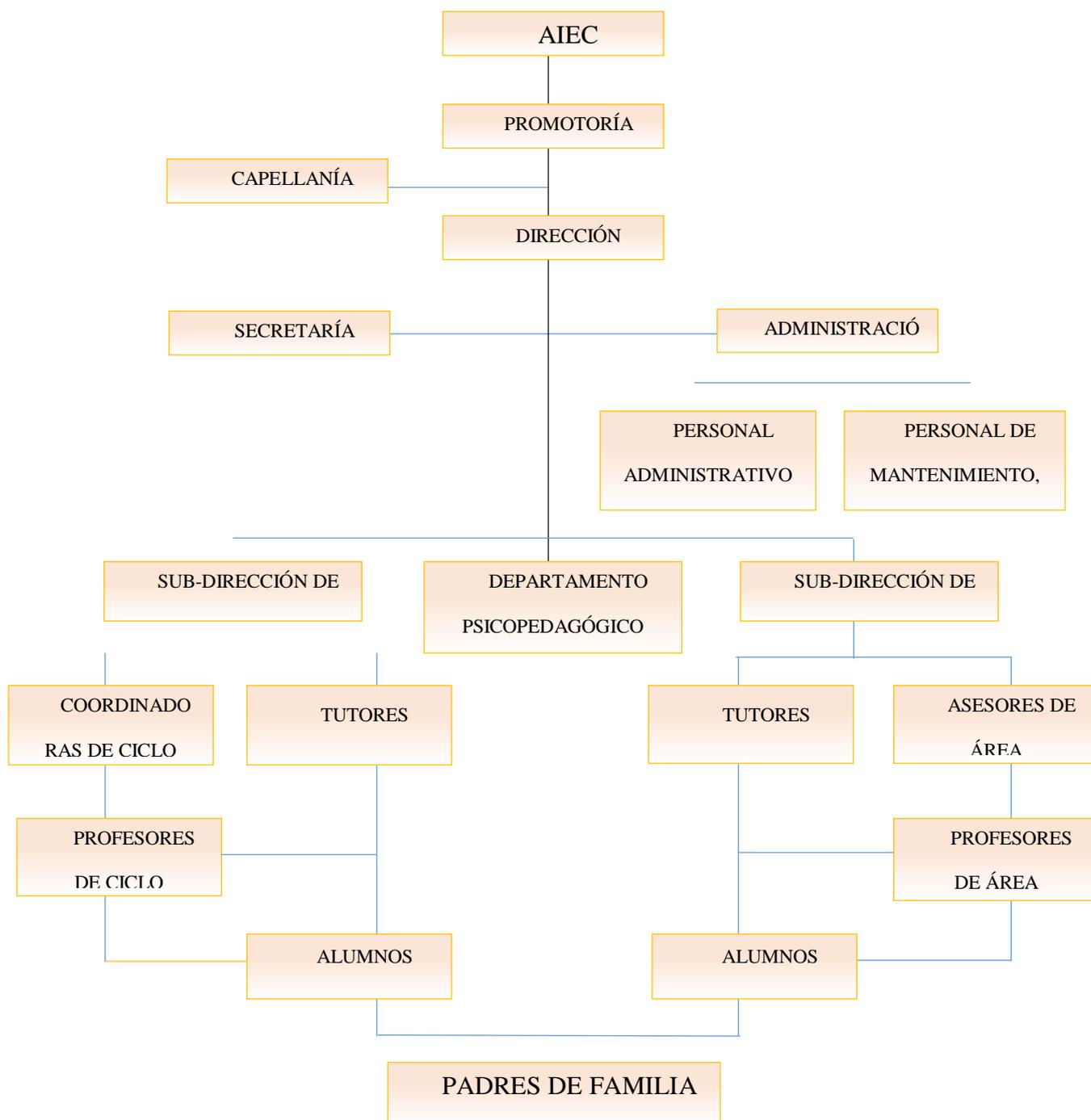
Stoner. J, Freeman. R Y Gilbert, D (1996). *Administración (6° ed.)*. México, DF. /Lenguaje Edition Published by Prentice-Hall inc.

Suarez J (2013), *Información contable y toma de decisiones: El aporte de la contabilidad en la construcción de confianza en las organizaciones*. (Tesis de Magister, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia). Recuperado de:
<http://bdigital.unal.edu.co/40044/1/80130629.2013.pdf>

Toma de decisiones gerenciales (TDG, 2003).Toma de decisiones gerenciales.
Obtenido de:
http://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/1467

Yupanqui M (2015), *La gestión y su relación con la toma de decisiones en la dirección de infraestructura de la Universidad Nacional José María Arguedas, 2014*. (Tesis de Licenciatura Universidad Nacional José María Arguedas). Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20642/MANRIQUE_ZK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS
ANEXO N.º 1 Organigrama



ANEXO N.º 2 Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
De qué manera el liderazgo transformacional influye en la toma de decisiones del C.E. Parroquial san Juan María Vianney de Magdalena del mar, 2018.	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la toma de decisiones del C.E. Parroquial san Juan María Vianney de Magdalena del mar, 2018	El liderazgo transformacional influye en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, año 2018	Liderazgo Transformacional	Según Bass el líder transformacional describe un proceso de influencia positiva que cambia y transforma a los individuos, organizaciones y comunidades. Los estudios de investigación en forma consistente revelaron que el liderazgo transformacional está relacionado en forma positiva con el individuo, el grupo y el desempeño organizacional. (Lussier y Achua, 2011, p.348)	El líder transformacional se evalúa tomando en cuenta el carisma, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual en el análisis de sus detalles menores a través de cuestionario de respuestas cerradas en escala de Likert.	Carisma Motivación inspiradora Consideración individual Estimulación intelectual	Representación en el equipo. Influencia en los seguidores. Comunicación abierta. Explicaciones fundamentadas. Elaboración compartida de las propuestas. Fortalecimiento de grupos. Modelo a seguir. Orientación al desarrollo. Reconoce fortalezas del grupo. Alienta a los seguidores. Reconoce innovaciones. Resuelve problemas con creatividad.
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica	Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en las alternativas de solución del C.E. Parroquial san Juan María Vianney de Magdalena del mar, 2018?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en las alternativas de solución del C.E. Parroquial san Juan María Vianney de Magdalena del mar, 2018	El liderazgo transformacional influye en las alternativas de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, año 2018.	Toma de decisiones	La toma de decisiones es fundamental en cualquier actividad humana. En este sentido, todos somos tomadores de decisiones. Sin embargo, tomar una decisión acertada empieza con un proceso de razonamiento constante y focalizado, que puede incluir varias disciplinas como la filosofía del conocimiento, la ciencia y la lógica, y por, sobre todo, la creatividad. (Amaya, 2010, p. 3)	La toma de decisiones se evalúa tomando en cuenta las alternativas, eventos, probabilidades y resultados de sus detalles menores a través de cuestionario de respuestas cerradas en escala de Likert.	Alternativas Eventos Probabilidades Resultados	Analizar cuidadosamente el problema. Disponibilidad de ejecución. Acciones realizables Identificación del problema. Responsabilidad en lo actuado. Control en el ejercicio de la decisión. Análisis de situaciones anteriores. Diagnostico situacional del problema. Frecuencia de la presentación del problema. Valor monetario de la solución del problema. Utilidad de la estrategia Recursos con los que se dispone.
¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en los eventos del C.E. Parroquial san Juan María Vianney de Magdalena del mar, 2018?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en los eventos del C.E. Parroquial san Juan María Vianney de Magdalena del mar, 2018	El liderazgo transformacional influye en los eventos de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, año 2018.					
¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en las probabilidades del C.E. Parroquial san Juan María Vianney de Magdalena del mar, 2018?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en las probabilidades del C.E. Parroquial san Juan María Vianney de Magdalena del mar, 2018	El liderazgo transformacional influye en las probabilidades de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del mar, año 2018.					
¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en los resultados del C.E. Parroquial san Juan María Vianney de Magdalena del mar, 2018?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en los resultados del C.E. Parroquial san Juan María Vianney de Magdalena del mar, 2018	El liderazgo transformacional influye en los resultados de la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, año 2018.					

ANEXO N. ° 3 Cuestionario

LA PRESENTE ENCUESTA TIENE COMO FINALIDAD CONOCER SU OPINIÓN RESPECTO A: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA TOMA DE DECISIONES DEL C.E. PARROQUIAL SAN JUAN MARIA VIANNEY, MAGDALENA DEL MAR, 2018														
Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas detalladas a continuación y marque con una (X) la opción que usted crea conveniente. Responder con la mayor precisión posible. La encuesta es anónima y confidencial, los datos obtenidos serán utilizados con fines académicos.														
DATOS INFORMATIVOS			Escala de respuestas:											
	MASCULINO	()	Escala de respuestas:											
SEXO	FEMENINO	()												
EDAD														
FECHA														
VARIABLE: Liderazgo Transformacional			PREGUNTAS											
DIMENSIONES			Nº	INDICADORES		RESPUESTAS								
									1	2	3	4	5	
CARISMA	Representación en el equipo													
		1	Los directivos fomentan la participación constante en la institución.											
		2	Expresan carisma los directivos al momento de dirigirse a los colaboradores.											
	Influencia en los seguidores													
	3	Ante una situación incierta de problema los directivos se involucran sin detenimiento.												
	4	Los directivos expresan confianza y lealtad, son ejemplo a seguir.												
MOTIVACION INSPIRADORA	Comunicación Abierta													
		5	Existe comunicación con transparencia de los directivos ante lo actuado en la institución.											
		6	Los directivos sin limitaciones ni barreras ejercitan la comunicación en todas las áreas.											
		7	Se desarrollan incidencias o problemas que son comunicados con certeza y sin limitaciones											
	Explicaciones fundamentadas													
		8	Se expresa de manera clara los procedimientos a seguir.											
		9	Las decisiones tomadas por los directivos son explicadas sin discriminación de cargo.											
		10	Existen procedimientos que requieren ser explicados oportunamente y se satisface las inquietudes											
	Elaboración compartida de propuestas													
		11	Se delega responsabilidades al personal docente.											
		12	El consenso es una cultura, las decisiones tomadas se fortalecen con el aporte de todos.											
	Fortalecimiento de grupo													
		13	Los directivos sugieren diferentes maneras para que los trabajadores realicen mejor sus funciones.											
		14	Cuando se cumple los objetivos de la organización los directivos expresan satisfacción.											
CONSIDERACION INDIVIDUAL	Modelo a seguir													
		15	Se evidencia en el comportamiento actual de los directivos que son modelos a seguir.											
		16	Los requerimientos de todo el personal se atienden de manera constante .											
	Orientación al desarrollo													
	17	Los directivos se preocupan por mantener un ambiente agradable para los trabajadores.												
	18	Se reconoce las fortalezas y debilidades de cada uno de los trabajadores.												
ESTIMULACION INTELECTUAL	Reconoce las fortalezas del grupo													
		19	Los puntos de vista de los trabajadores son escuchados por los directivos para utilizarlos en las mejoras del colegio.											
		20	Se proporciona apoyo a los trabajadores cuando observan el esfuerzo realizado.											
	Alienta a los seguidores													
		21	Los directivos hacen sentir a los trabajadores orgullosos de trabajar con ellos.											
		22	Se dedica tiempo a enseñar y capacitar a los trabajadores.											
	Reconoce las innovaciones													
		23	Los directivos incentivan a los trabajadores a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo.											
		24	Cuando se han desarrollado actividades creativas e innovadoras el personal directivo las reconoce públicamente.											
	Resuelve problemas con creatividad													
	25	Se presentan ideas creativas y alternativas de mejora para la institución por parte de los directivos.												
	26	Los directivos se involucra activamente en la solución de problemas evidenciando nuevas formas de actuar.												

LA PRESENTE ENCUESTA TIENE COMO FINALIDAD CONOCER SU OPINIÓN RESPECTO A: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA TOMA DE DECISIONES DEL C.E.PARROQUIAL SAN JUAN MARIA VIANNEY,MAGDALENA DEL MAR,2018															
Instrucciones: Lea determinadamente cada una de las preguntas detalladas a continuacion y marque con una (X) la opción que usted crea conveniente. Responder con la mayor precision posible.La encuesta es anónima y confidencial,los datos obtenidos seran utilizados con fines académicos.															
DATOS INFORMATIVOS		Escala de respuestas:						1.Nunca							
SEXO	MASCULINO ()							2. Casi nunca							
	FEMENINO ()							3.A veces							
EDAD								4.Casi siempre							
FECHA								5.Siempre							
VARIABLE:	Toma de Decisiones	PREGUNTAS						RESPUESTAS							
DIMENSIONES	Nº	INDICADORES						1	2	3	4	5			
ALTERNATIVAS	Analizar cuidadosamente el problema														
	1	Los directivos ante un problema presentado proponen alternativas de solucion viables.													
	2	Cuando un problema afecta al personal docente -administrativo en el desarrollo de sus tareas la solucion es por concenso.													
	Disponibilidad en la ejecucion														
	3	Las propuestas de solucion son ejecutables,los directivos proporcionan los recursos para ese fin.													
	4	El personal de la institucion encuentra en los directivos a los lideres ideales pues estan dispuestos en la practica para resolver situaciones.													
	Acciones realizables														
5	Las acciones realizadas por los directivos son el reflejo de las decisiones consensuadas en los equipos de trabajo.														
6	Las decisiones que toman los directivos son efectivas pues el analisis de las alternativas es confiable pues resulto producto del trabajo en equipo.														
7	En la instucion se presentan alternativas de solucion oportuna para la buena toma de decisiones.														
EVENTO	Identificacion del problema														
	8	Los trabajadores son convocados por los directivos ante una situacion que limita o pelagra el cumplimiento de una actividad para proponer alterantivas de solucion.													
	9	Los directivos identifican las debilidades en la institucion y realiza un plan de mejora.													
	Responsabilidad en lo actuado														
	10	Las probables soluciones propuestas por los directivos son primero comunicadas a los trabajadores antes de ser ejecutadas.													
	11	Cuando las actividades programadas se limitan y los resultados afectan a todo el personal es convocado para proponer estrategias de solucion.													
	Control en el ejercicio de la decision														
12	Los trabajadores son monitoreados por los coordinadores de area y los directivos sobre las acciones de mejora por una situacion o limitacion.														
13	Los coordinadores de area y directivos asumen participacion activa en las acciones resolutivas que se ejecutan por efecto de un problema.														
PROBABILIDADES	Identificacion del problema														
	14	Los resultados obtenidos por efecto d ela actividad laboral son sistematizados por los altos mandos para ser el precedente ante una nueva decision tomada.													
	Diagnostico situacional del problema														
	15	Las probabilidades que exponen los directivos como solucion a un problema detectado son efectivas pues resultaron idoneas en situaciones anteriores.													
	16	Para elegir la mejor alternativa y que la decision sea la mas conveniente se toma en cuenta el punto de vista de los colaboradores.													
	Frecuencia de la presentacion del problema														
17	Los problemas que se presentan en la institucion son repetitivos por ello las decisiones tomadas para su atencion generan autonomia en los trabajadores														
18	Cuando un problema nuevo sucede en la institucion los colaboradores estan limitados de actuar pues las probables soluciones son competencia de los directivos .														
RESULTADOS	Costos de la solucion del problema														
	19	Existen problemas que generan inversion en su solucion y los altos mandos estan dispuestos.													
	Presentacion de la estrategia														
	20	Los directivos colaboran en las ideas de mejora para la organización y asi obtener buenos resultados.													
	21	Los trabajadores antes de ejecutar las estrategias de mejora son presentadas en sus equipos de area para su validez y confiabilidad.													
Recursos con los que se dispone															
22	Se cuenta en las areas con los recursos ideales para ejecutar la toma de decisiones de los directivos.														

ANEXO N.º 4 Permiso para investigación



Colegio Parroquial
**San Juan María
Vianney**



Asociación de
Instituciones
Educativas
Católicas

La Administración del Colegio Parroquial San Juan María Vianney

Autoriza a:

La Srta. **Silvia Ivony Sánchez Ruiz** con DNI N° 46090371 a tomar datos de la Institución Educativa para realizar su tema de Tesis "**Liderazgo transformacional en la toma de decisiones del CE. Parroquial San Juan María Vianney**", a cambio brinde una copia de dicha tesis donde se aprecien los resultados de la misma al Colegio, con el afán de que se pueda aplicar los argumentos y resultados obtenidos para el crecimiento del Liderazgo en esta Casa de Estudios.

Magdalena del mar, 22 de octubre de 2018




María Patricia Laos Siu
Administradora

"Personas de bien camino al cielo"

"Liderar para servir"



ANEXO N. ° 5 Validación de expertos

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS						
Título de la Investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA TOMA DE DECISIONES DEL C.E. PARROQUIAL SAN JUAN MARIA VIANNEY DE MAGDALENA DEL MAR, 2018						
Apellidos y nombres del Investigador: SANCHEZ RUIZ SILVIA IVONY						
Apellidos y nombres del experto: GONZALES MONA DA TERESA						
ASPECTO POR EVALUAR						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
Toma de Decisiones	Alternativas	Analizar cuidadosamente el problema	1. Los directivos ante un problema presentado proponen alternativas de solución viables.	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	///	
		Disponibilidad en la ejecución	2. Cuando un problema afecta al personal docente-administrativo en el desarrollo de sus tareas la solución es por consenso.		///	
		Acciones realizables	3. Las propuestas de solución son ejecutables, los directivos proporcionan los recursos para ese fin.		///	
			4. El personal de la institución encuentra en los directivos a los líderes ideales pues están dispuestos en la practica para resolver situaciones.		///	
			5. Las acciones realizadas por los directivos son el reflejo de las decisiones consensuadas en los equipos de trabajo.		///	
			6. Las decisiones que toman los directivos son efectivas pues el análisis de las alternativas es confiable pues resultado producto del trabajo en equipo.		///	
		Evento	7. En la institución se presentan alternativas de solución oportuna para la buena toma de decisiones.		///	
	Identificación del problema		8. Los trabajadores son convocados por los directivos ante una situación que limita o pelagra el cumplimiento de una actividad para proponer alternativas de solución.	///		
	Responsabilidad en lo actuado		9. Los directivos identifican las debilidades en la institución y realizan un plan de mejora.	///		
			10. Las probables soluciones propuestas por los directivos son primero comunicadas a los trabajadores antes de ser ejecutadas.	///		
	Control en el ejercicio de la decisión		11. Cuando las actividades programadas se militan y los resultados afectan a todo el personal es convocado para proponer estrategias de solución.	///		
			12. Los trabajadores son monitoreados por los coordinadores de área y los directivos sobre las acciones de mejora por una situación o limitación.	///		
	Probabilidades	Análisis de situaciones anteriores	13. Los coordinadores de área y directivos asumen participación activa en las acciones resolutivas que se ejecutan por efecto de un problema.	///		
		14. Los resultados obtenidos por efecto de la actividad laboral son sistematizados por los altos mandos para ser precedente ante una nueva decisión tomada.	///			
		Diagnostico situacional del problema	15. Las probabilidades que exponen los directivos como solución a un problema detectado son efectivas pues resultaron idóneas en situaciones anteriores.	///		
		16. Para elegir la mejor alternativa y que la decisión sea la mas conveniente se toma en cuenta el punto de vista de los colaboradores.	///			
	Resultados	Frecuencia de la presentación del problema	17. Los problemas que se presentan en la institución son repetitivos por ello las decisiones tomadas para su atención generan autonomía en los trabajadores.	///		
			18. Cuando un problema nuevo sucede en la institución los colaboradores están limitados de actuar pues las probables soluciones son competencia de los directivos.	///		
		Valor monetario de la solución del problema	19. Existen problemas que generan inversión en su solución y los altos mandos estas dispuestos.	///		
			20. Los directivos colaboran en las ideas de mejora para la organización y así obtener buenos resultados.	///		
Alienta a los seguidores		21. Los trabajadores antes de ejecutar las estrategias de mejora son presentadas en sus equipos de área para su validez y confiabilidad.	///			
Firma del experto			Fecha 27/10/18			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: GAZALES MONCADA KALSA
 1.2. Cargo e institución donde labora: COORDINADORA DE INVESTIGACION
 1.3. Especialidad o línea de investigación: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: MODELO TRANSFORMACIONAL
 1.5. Autor(A) de Instrumento: SANCHEZ Ruiz SILVIA IVON

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										/			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										/			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										/			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										/			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										/			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.										/			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										/			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.										/			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.										/			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										/			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85 %

Lima, 02 de octubre del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. Telf.:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: GONZALEZ MAXIMILIANA TERESA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: COORDINADORA DE INVESTIGACION
- 1.3. Especialidad o línea de investigación: GESTION DE ORGANIZACIONES
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: TOMA DE DECISIONES
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: SANCHEZ NIZ SILVIA IUDNY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										/			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										/			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										/			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										/	/		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										/			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.										/			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										/			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.										/			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.										/			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										/			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85 %

Lima, 02 de Octubre del 2018

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. Telf.:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA TOMA DE DECISIONES DEL C.E. PARROQUIAL SAN JUAN MARIA VIANNEY DE MAGDALENA DEL MAR, 2018**

Apellidos y nombres del Investigador: **SANCHEZ RUIZ SILVIA IVONY**

Apellidos y nombres del experto: **CARRANZA ESTEBAN TEDORO**

ASPECTO POR EVALUAR

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO			
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
Liderazgo Transformacional	Carisma	Representación en el equipo	1. Los directivos fomentan la participación constante en la institución.	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	/			
			2. Expresan carisma los directivos al momento de dirigirse a los colaboradores.					
		Influencia en los seguidores	3. Ante una situación incierta de problema los directivos se involucran sin detenimiento.					
			4. Los directivos expresan confianza y lealtad, son ejemplo a seguir.					
	Motivación Inspiradora	Comunicación abierta	5. Existe comunicación con transparencia de los directivos ante lo actuado en la institución.					
			6. Los directivos sin limitaciones ni barreras ejercitan la comunicación en todas las áreas.					
		Explicaciones fundamentadas	7. Se desarrollan incidencias o problemas que son comunicados con certeza y sin limitaciones.					
			8. Se expresa de manera clara los procedimientos a seguir.					
		Elaboración compartida de propuestas	9. Las decisiones tomadas por los directivos son explicadas sin discriminación de cargo.					
			10. Existen procedimientos que requieren ser explicados oportunamente y se satisface las inquietudes.					
		Fortalecimiento de grupo	11. Se delega responsabilidades al personal decente					
			12. El consenso es una cultura, las decisiones tomadas se fortalecen con el aporte de todos.					
		Consideración Individual	Modelo a seguir	13. ¿Considera usted que durante el proceso de selección la propuesta económica fue transparente y confiable?				Ordinal (Likert)
				14. Cuando se cumple los objetivos de la organización los directivos expresan satisfacción.				
			Orientación al desarrollo	15. Se evidencia en el comportamiento actual de los directivos que son modelos a seguir.				
				16. Los requerimientos de todo el personal se atienden de manera constante.				
	17. ¿Considera usted que los test psicológicos aplicados en el proceso de selección rebelan resultados óptimos y explicados con claridad?							
	18. Se reconoce las fortalezas y debilidades de cada uno de los trabajadores.							
	Estimulación Intelectual	Reconoce las fortalezas del grupo	19. Los puntos de vista de los trabajadores son escuchados por los directivos para utilizarlos en las mejoras del colegio.					
			20. Se proporciona apoyo a los trabajadores cuando se observan el esfuerzo realizado.					
		Alienta a los seguidores	21. Los directivos hacen sentir a los trabajadores orgullosos de trabajar con ellos.					
			22. Se dedica tiempo a enseñar y capacitar a los trabajadores.					
		Reconoce las innovaciones	23. Los directivos incentivan a los trabajadores a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo.					
			24. Cuando se han desarrollado actividades creativas e innovadoras el personal directivo las reconoce públicamente.					
		Resuelve problemas con creatividad	25. Se presentan ideas creativas y alternativas de mejora para la institución por parte de los directivos.					
			26. Los directivos se involucra activamente en la solución de problema evidenciando nuevas formas de actuar.					
Firma del experto								
	Fecha: 24/01/18							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA TOMA DE DECISIONES DEL C.E. PARROQUIAL SAN JUAN MARIA VIANNEY DE MAGDALENA DEL MAR, 2018**

Apellidos y nombres del Investigador: **SANCHEZ RUIZ SILVIA IVONY**

Apellidos y nombres del experto: **CARRANZA ESTELA TECOBORO**

ASPECTO POR EVALUAR							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Toma de Decisiones	Alternativas	Analizar cuidadosamente el problema	1. Los directivos ante un problema presentado proponen alternativas de solución viables.	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	/		
			2. Cuando un problema afecta al personal docente-administrativo en el desarrollo de sus tareas la solución es por consenso.				
		Disponibilidad en la ejecución	3. Las propuestas de solución son ejecutables, los directivos proporcionan los recursos para ese fin.				
			4. El personal de la institución encuentra en los directivos a los líderes ideales pues están dispuestos en la practica para resolver situaciones.				
		Acciones realizables	5. Las acciones realizadas por los directivos son el reflejo de las decisiones consensuadas en los equipos de trabajo.				
			6. Las decisiones que toman los directivos son efectivas pues el análisis de las alternativas es confiable pues resultado producto del trabajo en equipo.				
			7. En la institución se presentan alternativas de solución oportuna para la buena toma de decisiones.				
	8. Los trabajadores son convocados por los directivos ante una situación que limita o peligra el cumplimiento de una actividad para proponer alternativas de solución.		Ordinal (Likert)	/			
	Evento	Identificación del problema					9. Los directivos identifican las debilidades en la institución y realizan un plan de mejora.
							10. Las probables soluciones propuestas por los directivos son primero comunicadas a los trabajadores antes de ser ejecutadas.
		Responsabilidad en lo actuado					11. Cuando las actividades programadas se militan y los resultados afectan a todo el personal es convocado para proponer estrategias de solución.
	Probabilidades	Control en el ejercicio de la decisión					12. Los trabajadores son monitoreados por los coordinadores de área y los directivos sobre las acciones de mejora por una situación o limitación.
							13. Los coordinadores de área y directivos asumen participación activa en las acciones resolutivas que se ejecutan por efecto de un problema.
		Análisis de situaciones anteriores					14. Los resultados obtenidos por efecto de la actividad laboral son sistematizados por los altos mandos para ser precedente ante una nueva decisión tomada.
							Diagnostico situacional del problema
	Resultados	Frecuencia de la presentación del problema					16. Para elegir la mejor alternativa y que la decisión sea la mas conveniente se toma en cuenta el punto de vista de los colaboradores.
							17. Los problemas que se presentan en la institución son repetitivos por ello las decisiones tomadas para su atención generan autonomía en los trabajadores.
		Valor monetario de la solución del problema					18. Cuando un problema nuevo sucede en la institución los colaboradores están limitados de actuar pues las probables soluciones son competencia de los directivos.
							19. Existen problemas que generan inversión en su solución y los altos mandos estas dispuestos.
		Alienta a los seguidores					20. Los directivos colaboran en las ideas de mejora para la organización y así obtener buenos resultados.
							21. Los trabajadores antes de ejecutar las estrategias de mejora son presentadas en sus equipos de área para su validez y confiabilidad.
22. Los directivos colaboran en las ideas de mejora para la organización y así obtener buenos resultados.							
Firma del experto			Fecha	02/10/18			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CARRANZA ESTER TEBORO
 1.2. Cargo e institución donde labora: COORDINADOR ACADÉMICO EP. ADMINISTRAC.
 1.3. Especialidad o línea de investigación: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ANÁLISIS TRANSFORMACIONAL EN LA TOMA DE DECISIONES
 1.5. Autor(A) de Instrumento: SILVIA ZORNE SANCHEZ MUIZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85 %

Lima, 02 de Octubre del 201 8


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 08074405 Telf.: 978 974 767

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CARRANZA ESTELA TUDONO
 1.2. Cargo e institución donde labora: COORDINADORA ACADÉMICA EP ADMINISTRACIÓN
 1.3. Especialidad o línea de investigación: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA TOMA DE DECISIONES
 1.5. Autor(A) de Instrumento: SILVIA IVONY SANCHEZ RIVERA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85 %

Lima, 02 de octubre del 2018



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 88074401 Telf.: 998994763

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA TOMA DE DECISIONES DEL C.E. PARROQUIAL SAN JUAN MARIA VIANNEY DE MAGDALENA DEL MAR, 2018							
Apellidos y nombres del Investigador: SANCHEZ RUIZ SILVIA IVONY							
Apellidos y nombres del experto: <u>COSAL LOLI BERNARDO</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo Transformacional	Carisma	Representación en el equipo	1. Los directivos fomentan la participación constante en la institución.	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	/		
			2. Expresan carisma los directivos al momento de dirigirse a los colaboradores.				
		Influencia en los seguidores	3. Ante una situación incierta de problema los directivos se involucran sin detenimiento.				
			4. Los directivos expresan confianza y lealtad, son ejemplo a seguir.				
	Motivación Inspiradora	Comunicación abierta	5. Existe comunicación con transparencia de los directivos ante lo actuado en la institución.				
			6. Los directivos sin limitaciones ni barreras ejercitan la comunicación en todas las áreas.				
		Explicaciones fundamentadas	7. Se desarrollan incidencias o problemas que son comunicados con certeza y sin limitaciones.				
			8. Se expresa de manera clara los procedimientos a seguir.				
		Elaboración compartida de propuestas	9. Las decisiones tomadas por los directivos son explicadas sin discriminación de cargo.				
			10. Existen procedimientos que requieren ser explicados oportunamente y se satisfacen las inquietudes.				
		Fortalecimiento de grupo	11. Se delega responsabilidades al personal decente				
			12. El consenso es una cultura, las decisiones tomadas se fortalecen con el aporte de todos.				
		Consideración Individual	Modelo a seguir	13. ¿Considera usted que durante el proceso de selección la propuesta económica fue transparente y confiable?			
				14. Cuando se cumple los objetivos de la organización los directivos expresan satisfacción.			
	Orientación al desarrollo		15. Se evidencia en el comportamiento actual de los directivos que son modelos a seguir.				
			16. Los requerimientos de todo el personal se atienden de manera constante.				
			17. ¿Considera usted que los test psicológicos aplicados en el proceso de selección rebelan resultados óptimos y explicados con claridad?				
			18. Se reconoce las fortalezas y debilidades de cada uno de los trabajadores.				
	Estimulación Intelectual	Reconoce las fortalezas del grupo	19. Los puntos de vista de los trabajadores son escuchados por los directivos para utilizarlos en las mejoras del colegio.				
			20. Se proporciona apoyo a los trabajadores cuando se observan el esfuerzo realizado.				
		Alienta a los seguidores	21. Los directivos hacen sentir a los trabajadores orgullosos de trabajar con ellos.				
			22. Se dedica tiempo a enseñar y capacitar a los trabajadores.				
		Reconoce las innovaciones	23. Los directivos incentivan a los trabajadores a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo.				
			24. Cuando se han desarrollado actividades creativas e innovadoras el personal directivo las reconoce públicamente.				
		Resuelve problemas con creatividad	25. Se presentan ideas creativas y alternativas de mejora para la institución por parte de los directivos.				
	26. Los directivos se involucra activamente en la solución de problema evidenciando nuevas formas de actuar.						
Firma del experto							
	Fecha <u>02/10/18</u>						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA TOMA DE DECISIONES DEL C.E. PARROQUIAL SAN JUAN MARIA VIANNEY DE MAGDALENA DEL MAR, 2018							
Apellidos y nombres del investigador: SANCHEZ RUIZ SILVIA IVONY							
Apellidos y nombres del experto: <u>CATAL HOLI BERNARD</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Toma de Decisiones	Alternativas	Analizar cuidadosamente el problema	1. Los directivos ante un problema presentado proponen alternativas de solución viables.	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	/		
			2. Cuando un problema afecta al personal docente-administrativo en el desarrollo de sus tareas la solución es por consenso.		/		
		Disponibilidad en la ejecución	3. Las propuestas de solución son ejecutables, los directivos proporcionan los recursos para ese fin.		/		
			4. El personal de la institución encuentra en los directivos a los líderes ideales pues están dispuestos en la practica para resolver situaciones.		/		
			Acciones realizables		5. Las acciones realizadas por los directivos son el reflejo de las decisiones consensuadas en los equipos de trabajo.	/	
		6. Las decisiones que toman los directivos son efectivas pues el análisis de las alternativas es confiable pues resultado producto del trabajo en equipo.			/		
		7. En la institución se presentan alternativas de solución oportuna para la buena toma de decisiones.	/				
	Evento	Identificación del problema	8. Los trabajadores son convocados por los directivos ante una situación que limita o pelagra el cumplimiento de una actividad para proponer alternativas de solución.	Ordinal (Likert)	/		
			9. Los directivos identifican las debilidades en la institución y realizan un plan de mejora.		/		
		Responsabilidad en lo actuado	10. Las probables soluciones propuestas por los directivos son primero comunicadas a los trabajadores antes de ser ejecutadas.		/		
			11. Cuando las actividades programadas se militan y los resultados afectan a todo el personal es convocado para proponer estrategias de solución.		/		
		Control en el ejercicio de la decisión	12. Los trabajadores son monitoreados por los coordinadores de área y los directivos sobre las acciones de mejora por una situación o limitación.		/		
			13. Los coordinadores de área y directivos asumen participación activa en las acciones resolutivas que se ejecutan por efecto de un problema.		/		
	Probabilidades	Análisis de situaciones anteriores	14. Los resultados obtenidos por efecto de la actividad laboral son sistematizados por los altos mandos para ser precedente ante una nueva decisión tomada.	/			
			Diagnostico situacional del problema	15. Las probabilidades que exponen los directivos como solución a un problema detectado son efectivas pues resultaron idóneas en situaciones anteriores.	/		
		Frecuencia de la presentación del problema		16. Para elegir la mejor alternativa y que la decisión sea la mas conveniente se toma en cuenta el punto de vista de los colaboradores.	/		
			17. Los problemas que se presentan en la institución son repetitivos por ello las decisiones tomadas para su atención generan autonomía en los trabajadores.	/			
	Resultados	Valor monetario de la solución del problema	18. Cuando un problema nuevo sucede en la institución los colaboradores están limitados de actuar pues las probables soluciones son competencia de los directivos.	/			
			19. Existen problemas que generan inversión en su solución y los altos mandos estas dispuestos.	/			
		Alienta a los seguidores	20. Los directivos colaboran en las ideas de mejora para la organización y así obtener buenos resultados.	/			
			21. Los trabajadores antes de ejecutar las estrategias de mejora son presentadas en sus equipos de área para su validez y confiabilidad.	/			
Firma del experto			Fecha <u>02/10/18</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: COJAL LOLI BERNARDO ARTDARD
 1.2. Cargo e institución donde labora: DIRECTOR
 1.3. Especialidad o línea de investigación: DE EN ADMINISTRACION - ECONOMISTA
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: MANEJO TRANSACCIONAL EN LA TORN DE ACCION
 1.5. Autor(A) de Instrumento: SALMER RUIZ SILVIA IVON

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.									✓				
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.									✓				
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.									✓				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.									✓				
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales									✓				
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.									✓				
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.									✓				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.									✓				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.									✓				
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.									✓				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80 %

Lima, 02 de octubre del 2018

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 17898066 Telf: 96647895

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:..... CDJAC LOLI BERNARDO AYUDADO
 1.2. Cargo e institución donde labora:..... DIRECTORA UCV
 1.3. Especialidad o línea de investigación:..... DIR. ADMINISTRACION - ECONOMISTA
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... LIDIAZGO TRANSFORMACIONAL (CALA FORA DE DECISIONES
 1.5. Autor(A) de Instrumento:..... SANJHEZ Ruiz SILVIA INONY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.									-				
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.									-				
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.									-				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.									-				
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales									-				
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.									-				
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.									-				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.									-				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.									-				
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.									-				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80 %

Lima, 02 de octubre del 2018


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

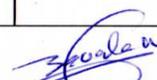
DNI No. 19898066 Telf.: 966187895

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA TOMA DE DECISIONES DEL C.E. PARROQUIAL SAN JUAN MARIA VIANNEY DE MAGDALENA DEL MAR, 2018							
Apellidos y nombres del Investigador: SANCHEZ RUIZ SILVIA IVONY							
Apellidos y nombres del experto: <i>Zavala Alfaro, Fanny</i>							
ASPECTO POR EVALUAR							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO
							OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Toma de Decisiones	Alternativas	Analizar cuidadosamente el problema	1. Los directivos ante un problema presentado proponen alternativas de solución viables.	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Cuando un problema afecta al personal docente-administrativo en el desarrollo de sus tareas la solución es por consenso.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Disponibilidad en la ejecución	3. Las propuestas de solución son ejecutables, los directivos proporcionan los recursos para ese fin.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. El personal de la institución encuentra en los directivos a los líderes ideales pues están dispuestos en la práctica para resolver situaciones.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Acciones realizables		5. Las acciones realizadas por los directivos son el reflejo de las decisiones consensuadas en los equipos de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		6. Las decisiones que toman los directivos son efectivas pues el análisis de las alternativas es confiable pues resultado producto del trabajo en equipo.			<input checked="" type="checkbox"/>		
		7. En la institución se presentan alternativas de solución oportuna para la buena toma de decisiones.			<input checked="" type="checkbox"/>		
	Evento	Identificación del problema	8. Los trabajadores son convocados por los directivos ante una situación que limita o peligra el cumplimiento de una actividad para proponer alternativas de solución.	Ordinal (Likert)	<input checked="" type="checkbox"/>		
			9. Los directivos identifican las debilidades en la institución y realizan un plan de mejora.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Responsabilidad en lo actuado	10. Las probables soluciones propuestas por los directivos son primero comunicadas a los trabajadores antes de ser ejecutadas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			11. Cuando las actividades programadas se militan y los resultados afectan a todo el personal es convocado para proponer estrategias de solución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Control en el ejercicio de la decisión		12. Los trabajadores son monitoreados por los coordinadores de área y los directivos sobre las acciones de mejora por una situación o limitación.	<input checked="" type="checkbox"/>	
	13. Los coordinadores de área y directivos asumen participación activa en las acciones resolutorias que se ejecutan por efecto de un problema.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Probabilidades	Análisis de situaciones anteriores	14. Los resultados obtenidos por efecto de la actividad laboral son sistematizados por los altos mandos para ser precedente ante una nueva decisión tomada.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Diagnostico situacional del problema		15. Las probabilidades que exponen los directivos como solución a un problema detectado son efectivas pues resultaron idóneas en situaciones anteriores.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Frecuencia de la presentación del problema			16. Para elegir la mejor alternativa y que la decisión sea la mas conveniente se toma en cuenta el punto de vista de los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>	
			17. Los problemas que se presentan en la institución son repetitivos por ello las decisiones tomadas para su atención generan autonomía en los trabajadores.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Resultados	Valor monetario de la solución del problema	18. Cuando un problema nuevo sucede en la institución los colaboradores están limitados de actuar pues las probables soluciones son competencia de los directivos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			19. Existen problemas que generan inversión en su solución y los altos mandos estas dispuestos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Alienta a los seguidores	20. Los directivos colaboran en las ideas de mejora para la organización y así obtener buenos resultados.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			21. Los trabajadores antes de ejecutar las estrategias de mejora son presentadas en sus equipos de área para su validez y confiabilidad.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto	<i>Zavala</i>		Fecha <i>27/10/18</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA TOMA DE DECISIONES DEL C.E. PARROQUIAL SAN JUAN MARIA VIANNEY DE MAGDALENA DEL MAR, 2018								
Apellidos y nombres del Investigador: SANCHEZ RUIZ SILVIA IVONY								
Apellidos y nombres del experto: Zavala Alfaro, Fanny								
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEACIONES / SUGERENCIAS	
Liderazgo Transformacional	Carisma	Representación en el equipo	1. Los directivos fomentan la participación constante en la institución.	1. Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
			2. Expresan carisma los directivos al momento de dirigirse a los colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Influencia en los seguidores	3. Ante una situación incierta de problema los directivos se involucran sin detenimiento.		2. Casi Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. Los directivos expresan confianza y lealtad, son ejemplo a seguir.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Motivación inspiradora	Comunicación abierta	5. Existe comunicación con transparencia de los directivos ante lo actuado en la institución.	3. A Veces	<input checked="" type="checkbox"/>			
			6. Los directivos sin limitaciones ni barreras ejercitan la comunicación en todas las áreas.	4. Casi Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
			7. Se desarrollan incidencias o problemas que son comunicados con certeza y sin limitaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>				
			8. Se expresa de manera clara los procedimientos a seguir.	5. Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Explicaciones fundamentadas	9. Las decisiones tomadas por los directivos son explicadas sin discriminación de cargo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
			10. Existen procedimientos que requieren ser explicados oportunamente y se satisface las inquietudes.	<input checked="" type="checkbox"/>				
			11. Se delega responsabilidades al personal docente	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Elaboración compartida de propuestas	12. El consenso es una cultura, las decisiones tomadas se fortalecen con el aporte de todos.	<input checked="" type="checkbox"/>				
			13. Los directivos sugieren diferentes maneras para que los trabajadores realicen mejor sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Fortalecimiento de grupo	14. Cuando se cumple los objetivos de la organización los directivos expresan satisfacción.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	15. Se evidencia en el comportamiento actual de los directivos que son modelos a seguir.		<input checked="" type="checkbox"/>					
	Consideración Individual	Modelo a seguir	16. Los requerimientos de todo el personal se atienden de manera constante.	Ordinal (Likert)	<input checked="" type="checkbox"/>			
			17. Los directivos se preocupan por mantener un ambiente agradable para los trabajadores.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Orientación al desarrollo	18. Se reconoce las fortalezas y debilidades de cada uno de los trabajadores.		<input checked="" type="checkbox"/>			
			19. Los puntos de vista de los trabajadores son escuchados por los directivos para utilizarlos en las mejoras del colegio.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Estimulación Intelectual	Reconoce las fortalezas del grupo	20. Se proporciona apoyo a los trabajadores cuando se observan el esfuerzo realizado.	<input checked="" type="checkbox"/>				
			21. Los directivos hacen sentir a los trabajadores orgullosos de trabajar con ellos.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Alienta a los seguidores	22. Se dedica tiempo a enseñar y capacitar a los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>				
			23. Los directivos incentivan a los trabajadores a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Reconoce las innovaciones	24. Cuando se han desarrollado actividades creativas e innovadoras el personal directivo las reconoce públicamente.	<input checked="" type="checkbox"/>				
			25. Se presentan ideas creativas y alternativas de mejora para la institución por parte de los directivos.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Resuelve problemas con creatividad	26. Los directivos se involucra activamente en la solución de problema evidenciando nuevas formas de actuar.	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto			Fecha	24/10/18				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Zavala Alfaro Fanny Esperanza
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente tiempo completo
 1.3. Especialidad o línea de investigación: Economista
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: TOPIA DE DECISIONES
 1.5. Autor(A) de Instrumento: SANCHEZ MIZ SILVA JUDY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										/			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										/			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										/			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										/			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										/			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.											/		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											/		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											/		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.										/			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										/			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Sí
-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

86 %

 Lima, 02 de octubre del 201 8
Zavala
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No 07356295. Telf.: 950942945

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Favala Alfaro Fanny Esperanza
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente tiempo completo
 1.3. Especialidad o línea de investigación: Economista
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: LEONARDO TRANSFORMACIONAL
 1.5. Autor(A) de Instrumento: SPANCKEL WIL SILVIA IVON

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												/	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												/	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												/	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												/	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												/	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												/	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												/	/
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												/	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

87 %

Lima, 02 de octubre del 201 8

Favala
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 07356295 Telf.: 950942945

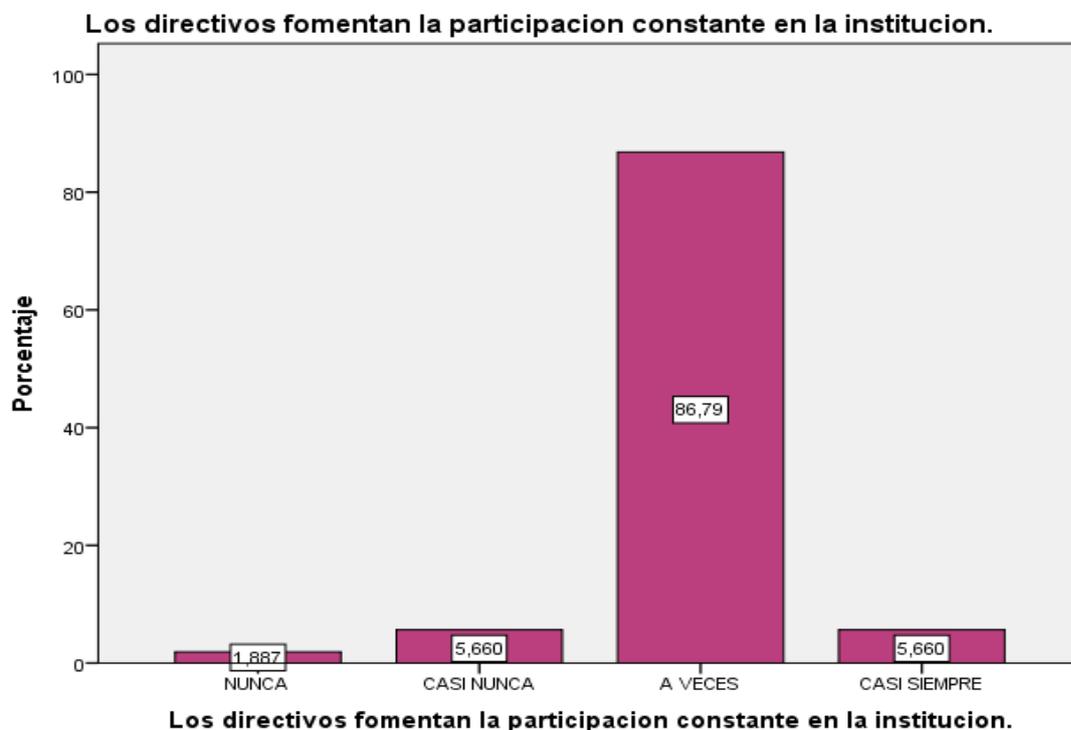
ANEXO N. ° 6 Resultados de cuestionario

Resultados del cuestionario obtenidos de los colaboradores del C.E. Parroquial San Juan María Vianney.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1. Los directivos fomentan la participación constante en la institución.

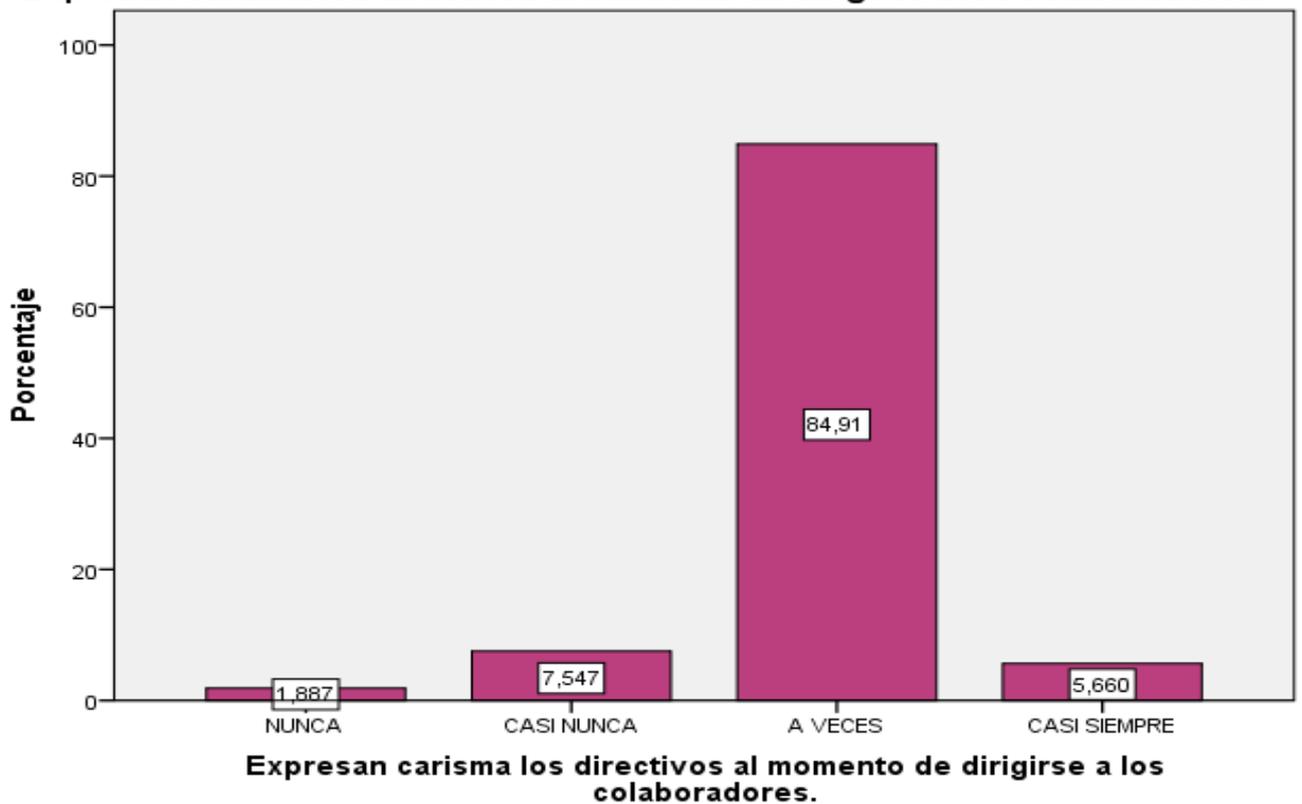
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	3	5,7	5,7	7,5
A VECES	46	86,8	86,8	94,3
CASI SIEMPRE	3	5,7	5,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	



2. Expresan carisma los directivos al momento de dirigirse a los colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	4	7,5	7,5	9,4
A VECES	45	84,9	84,9	94,3
CASI SIEMPRE	3	5,7	5,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Expresan carisma los directivos al momento de dirigirse a los colaboradores.



3. Ante una situación incierta de problema los directivos se involucran sin detenimiento.

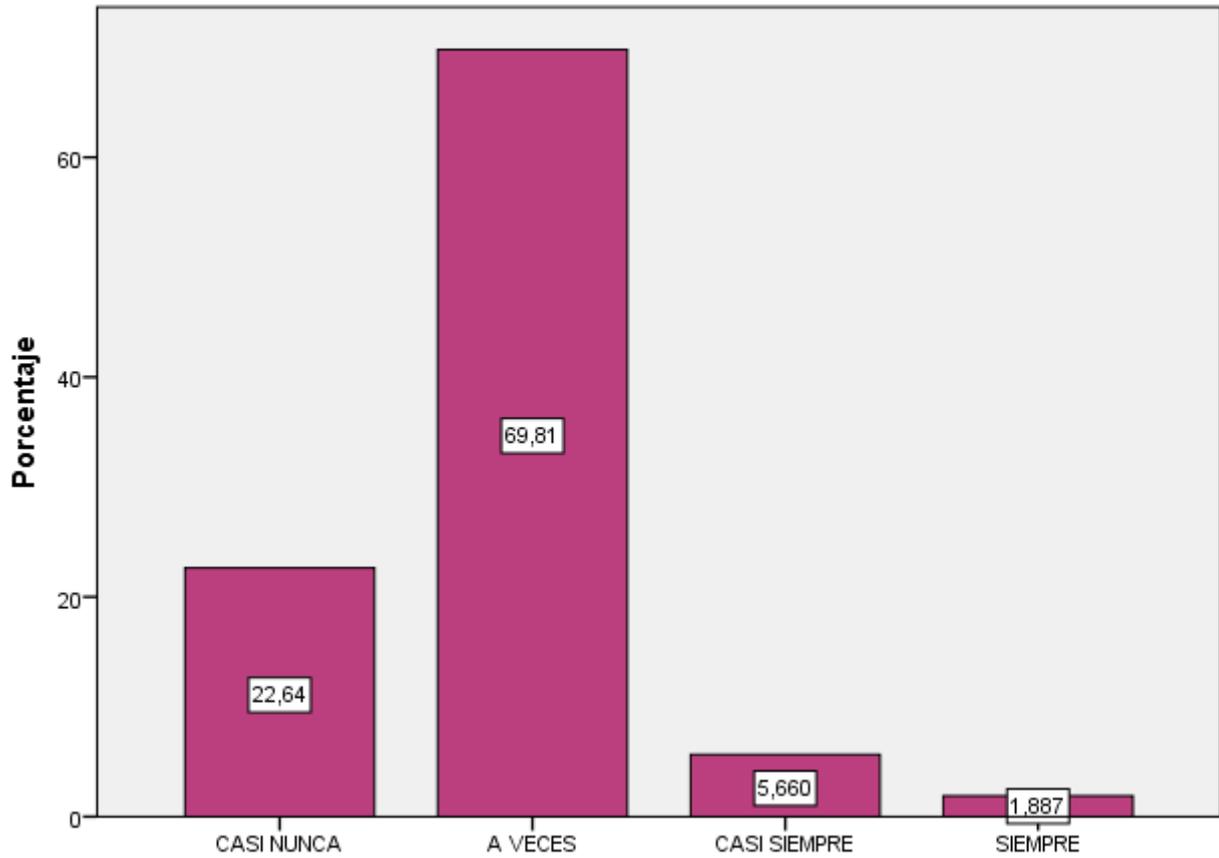
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	1	1,9	1,9
	CASI NUNCA	8	15,1	17,0
	A VECES	40	75,5	92,5
	CASI SIEMPRE	4	7,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0



4. Los directivos expresan confianza y lealtad, son ejemplo a seguir.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	12	22,6	22,6
	A VECES	37	69,8	92,5
	CASI SIEMPRE	3	5,7	98,1
	SIEMPRE	1	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0

Los directivos expresan confianza y lealtad, son ejemplo a seguir.

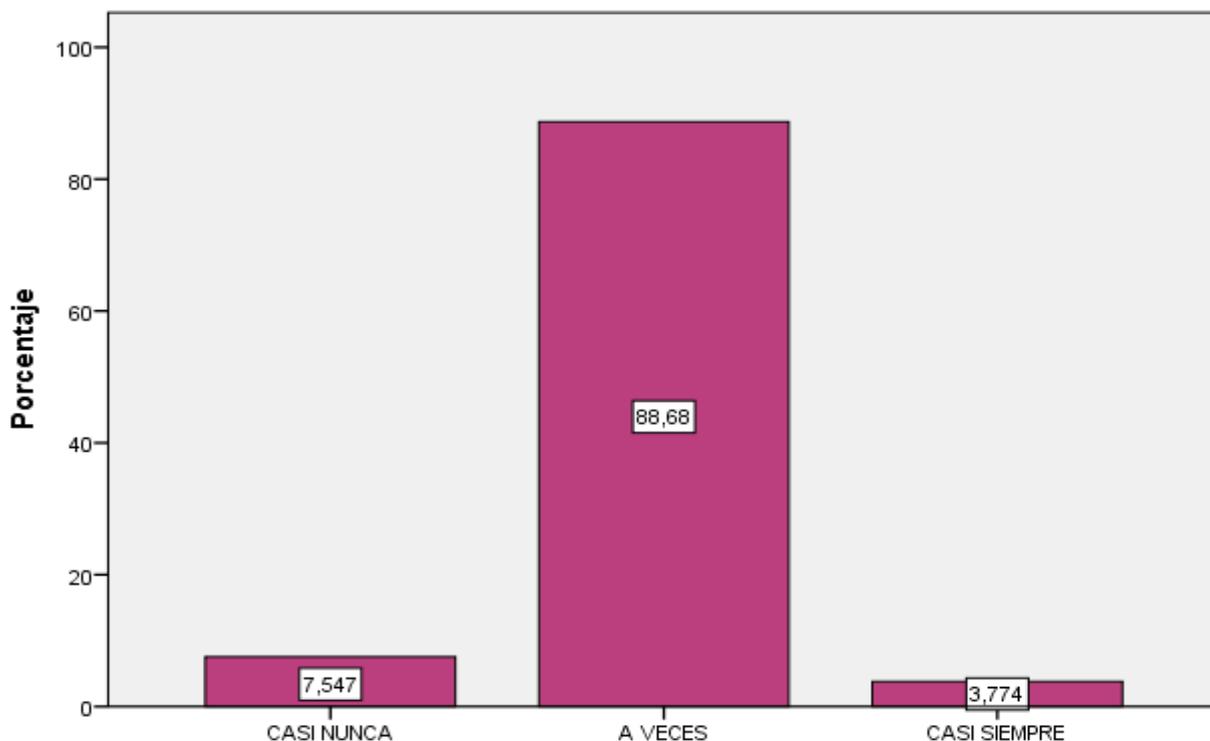


Los directivos expresan confianza y lealtad, son ejemplo a seguir.

5. Existe comunicación con transparencia de los directivos ante lo actuado en la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	4	7,5	7,5	7,5
A VECES	47	88,7	88,7	96,2
CASI SIEMPRE	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Existe comunicación con transparencia de los directivos ante lo actuado en la institución.

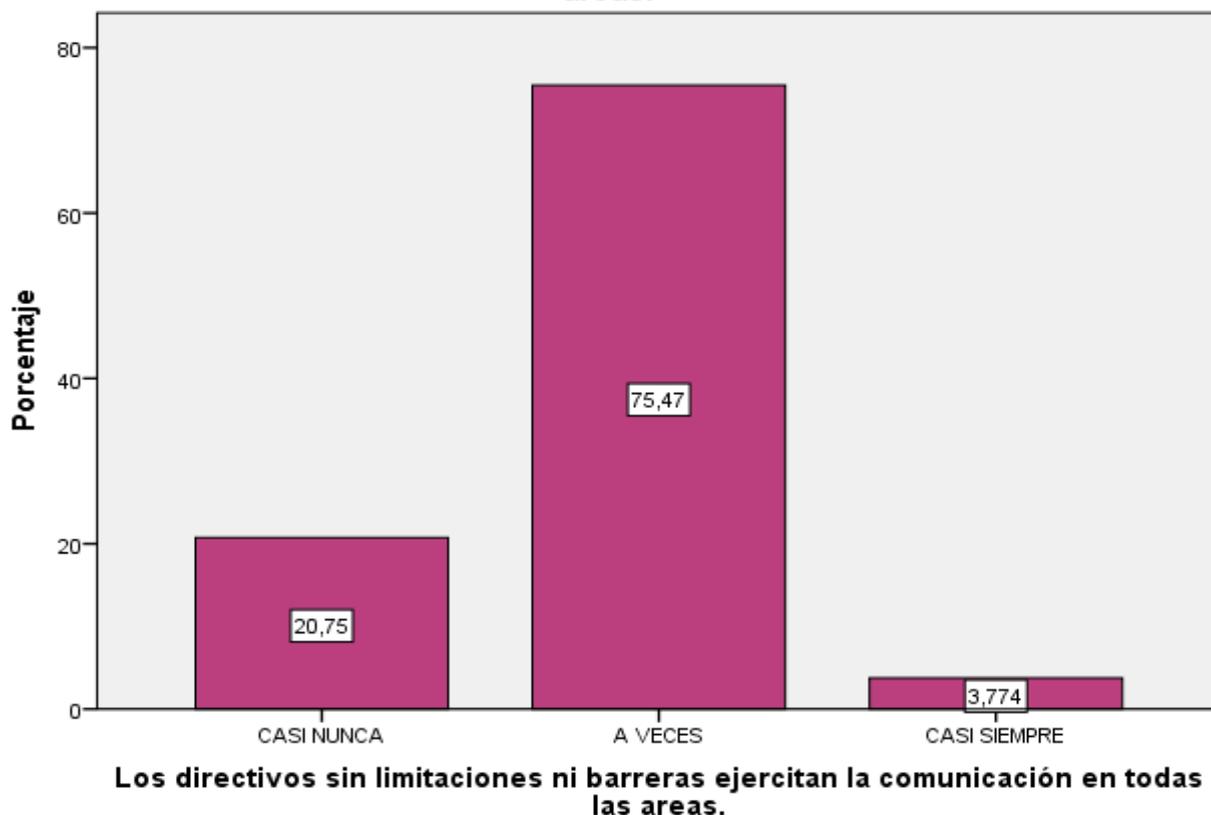


Existe comunicación con transparencia de los directivos ante lo actuado en la institución.

6. Los directivos sin limitaciones ni barreras ejercitan la comunicación en todas las áreas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	11	20,8	20,8	20,8
A VECES	40	75,5	75,5	96,2
CASI SIEMPRE	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

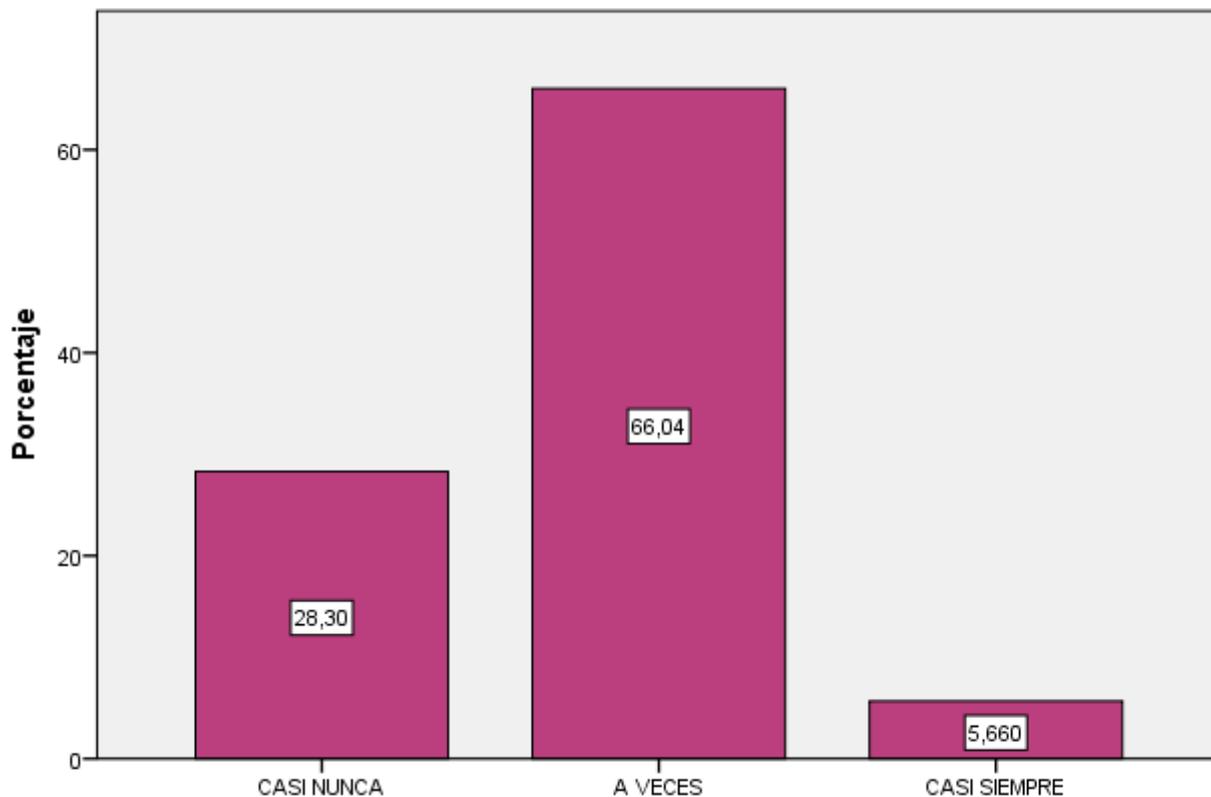
Los directivos sin limitaciones ni barreras ejercitan la comunicación en todas las áreas.



7. Se desarrollan incidencias o problemas que son comunicados con certeza y sin limitaciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	15	28,3	28,3	28,3
A VECES	35	66,0	66,0	94,3
CASI SIEMPRE	3	5,7	5,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Se desarrollan incidencias o problemas que son comunicados con certeza y sin limitaciones.

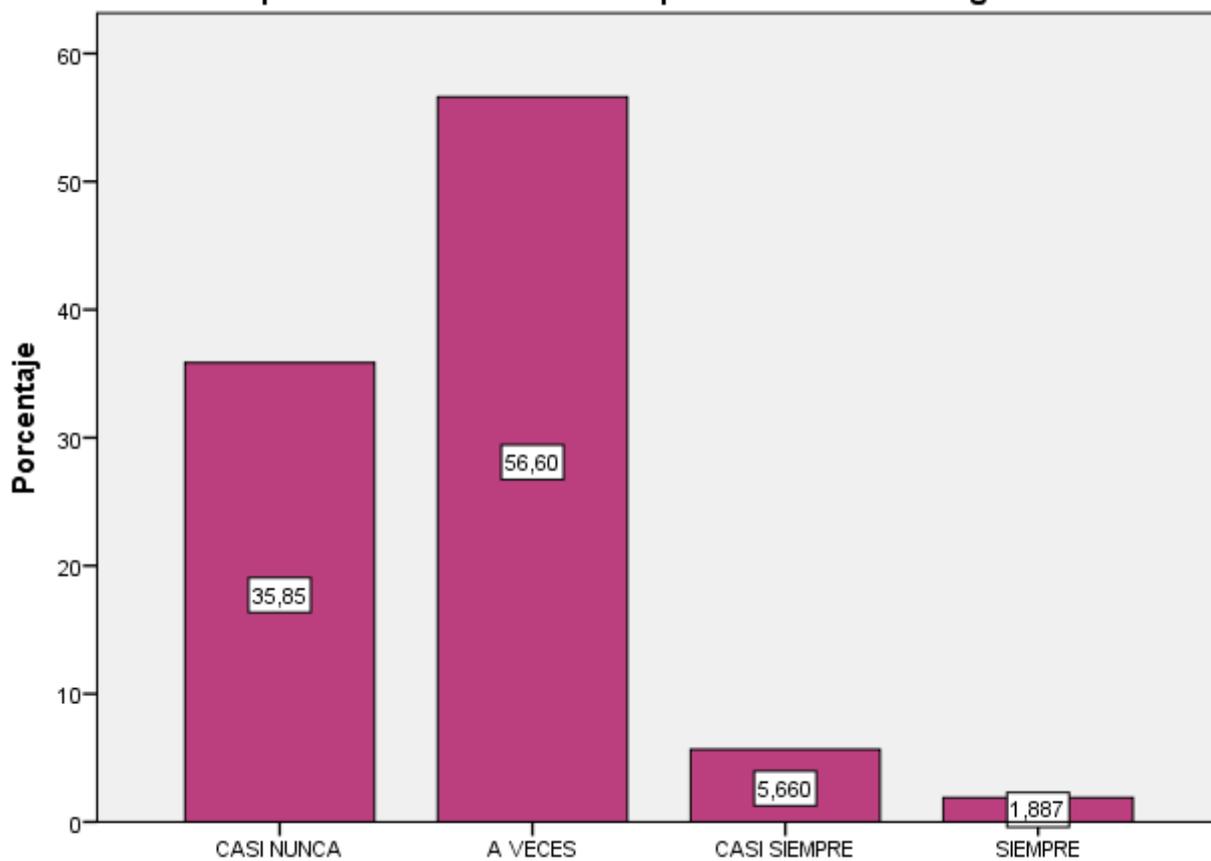


Se desarrollan incidencias o problemas que son comunicados con certeza y sin limitaciones.

8. Se expresa de manera clara los procedimientos a seguir.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	19	35,8	35,8	35,8
A VECES	30	56,6	56,6	92,5
CASI SIEMPRE	3	5,7	5,7	98,1
SIEMPRE	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Se expresa de manera clara los procedimientos a seguir.

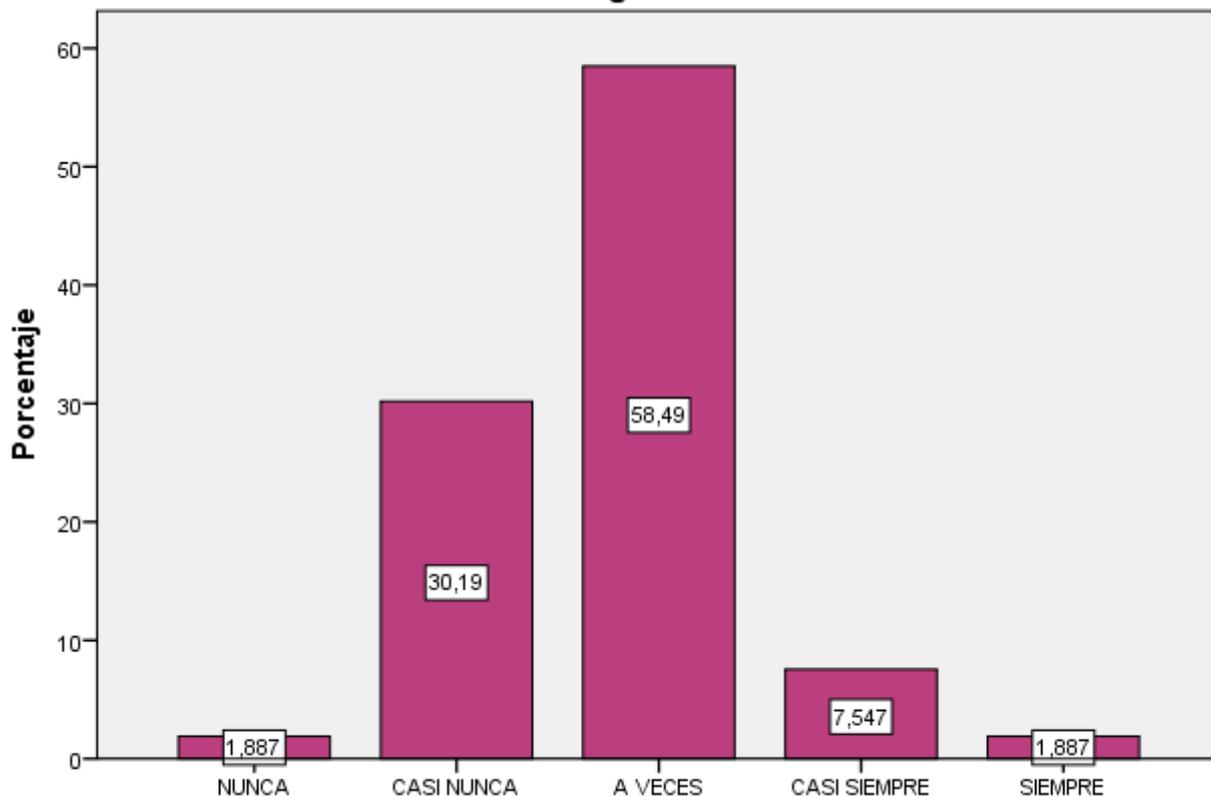


Se expresa de manera clara los procedimientos a seguir.

9. Las decisiones tomadas por los directivos son explicadas sin discriminación de cargo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	16	30,2	30,2	32,1
A VECES	31	58,5	58,5	90,6
CASI SIEMPRE	4	7,5	7,5	98,1
SIEMPRE	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Las decisiones tomadas por los directivos son explicadas sin discriminacion de cargo.

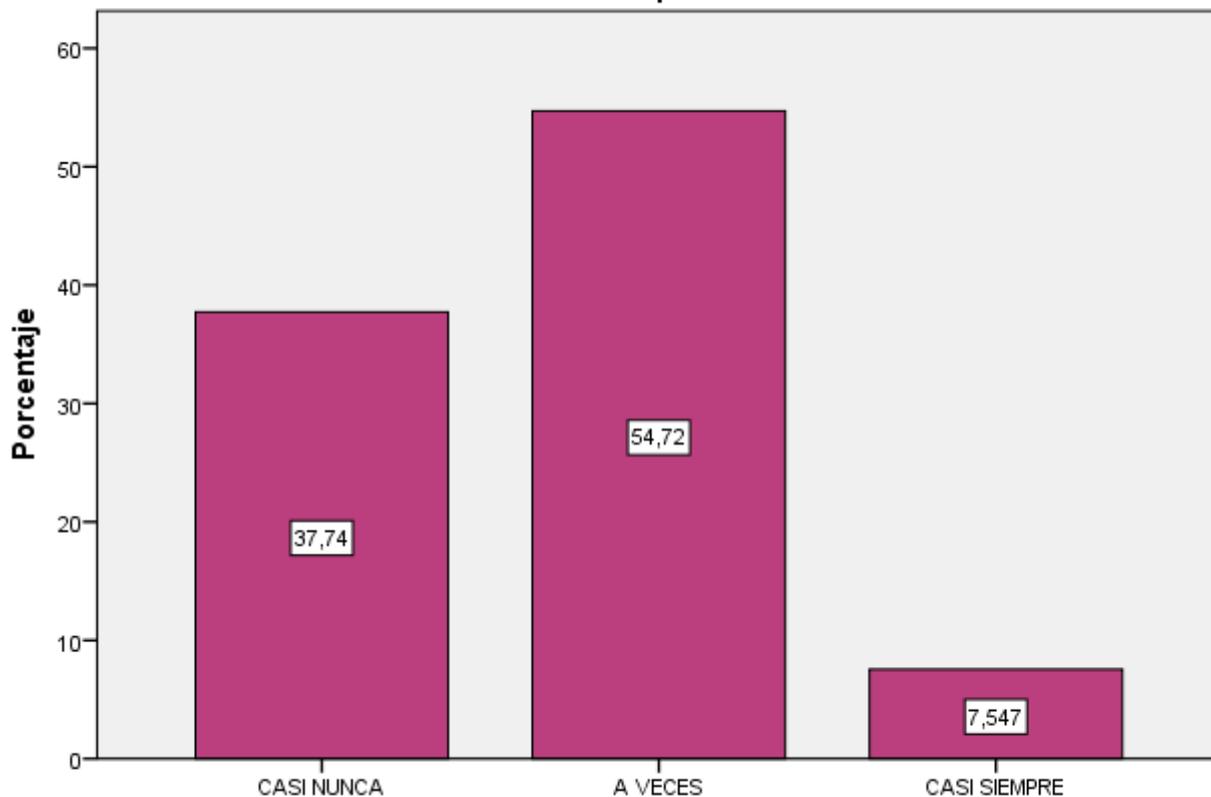


Las decisiones tomadas por los directivos son explicadas sin discriminacion de cargo.

10.Existen procedimientos que requieren ser explicados oportunamente y se satisface las inquietudes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	20	37,7	37,7	37,7
A VECES	29	54,7	54,7	92,5
CASI SIEMPRE	4	7,5	7,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Existen procedimientos que requieren ser explicados oportunamente y se satisface las inquietudes

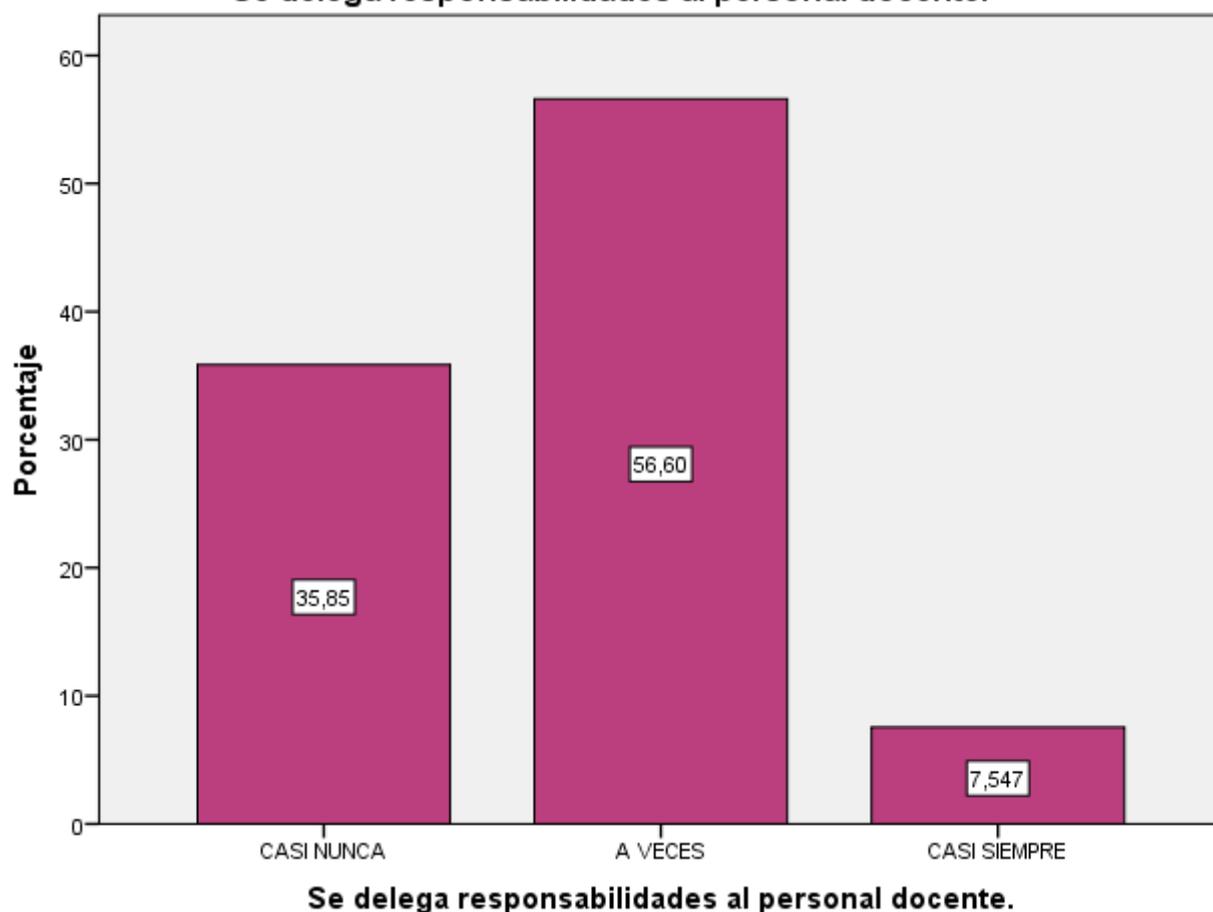


Existen procedimientos que requieren ser explicados oportunamente y se satisface las inquietudes

11. Se delega responsabilidades al personal docente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	19	35,8	35,8	35,8
A VECES	30	56,6	56,6	92,5
CASI SIEMPRE	4	7,5	7,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

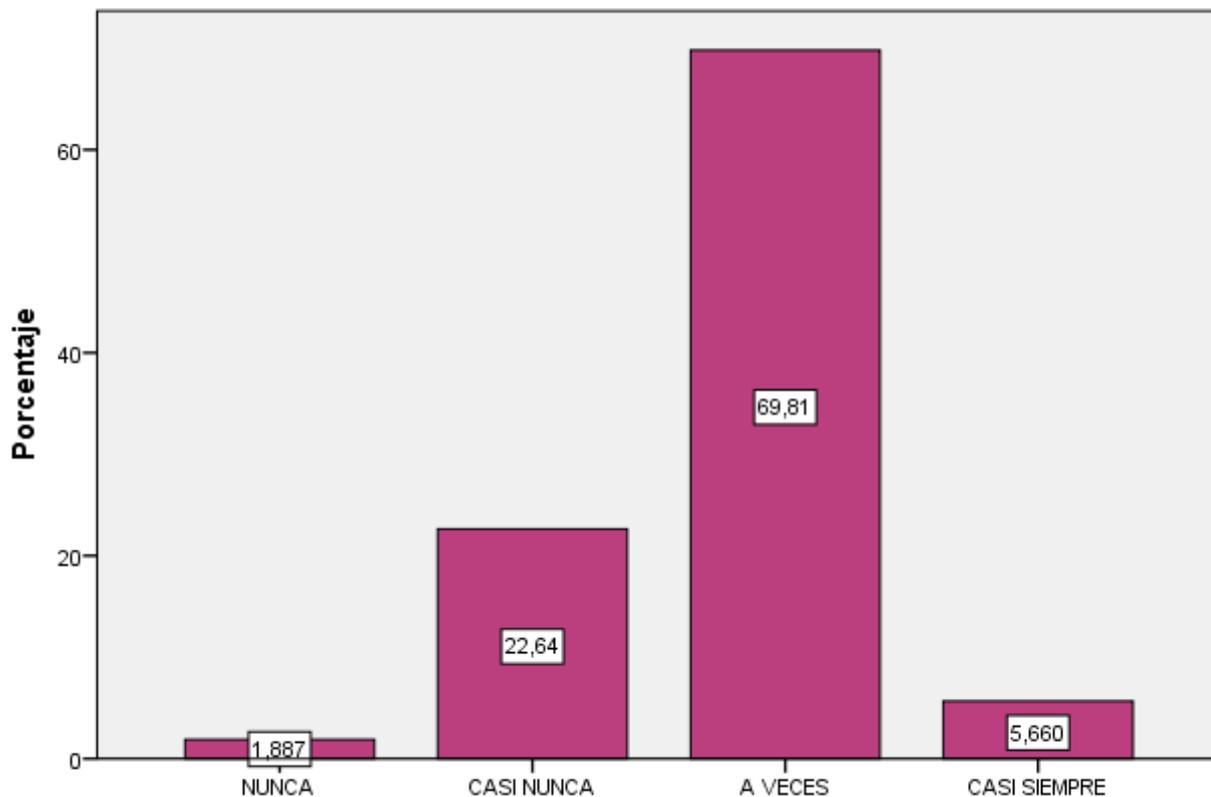
Se delega responsabilidades al personal docente.



12. El consenso es una cultura, las decisiones tomadas se fortalecen con el aporte de todos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	12	22,6	22,6	24,5
A VECES	37	69,8	69,8	94,3
CASI SIEMPRE	3	5,7	5,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

El consenso es una cultura, las decisiones tomadas se fortalecen con el aporte de todos.

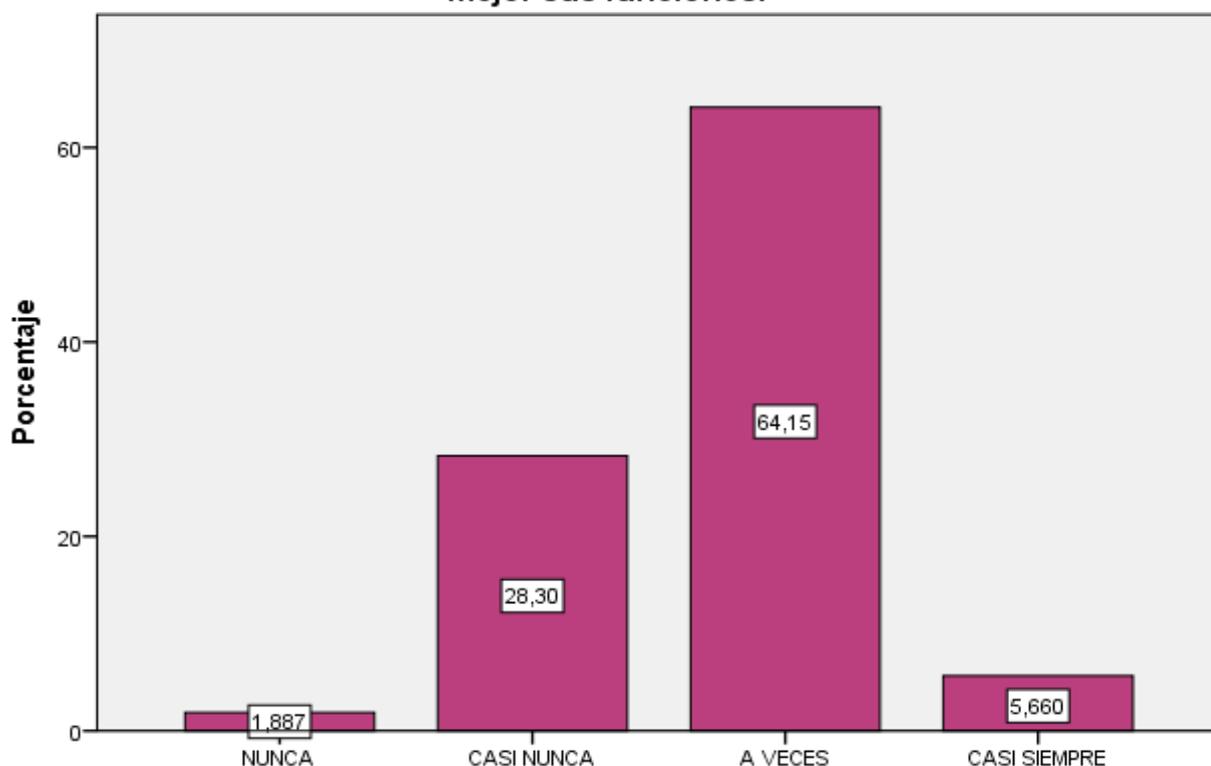


El consenso es una cultura, las decisiones tomadas se fortalecen con el aporte de todos.

13. Los directivos sugieren diferentes maneras para que los trabajadores realicen mejor sus funciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	15	28,3	28,3	30,2
A VECES	34	64,2	64,2	94,3
CASI SIEMPRE	3	5,7	5,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Los directivos sugieren diferentes maneras para que los trabajadores realicen mejor sus funciones.

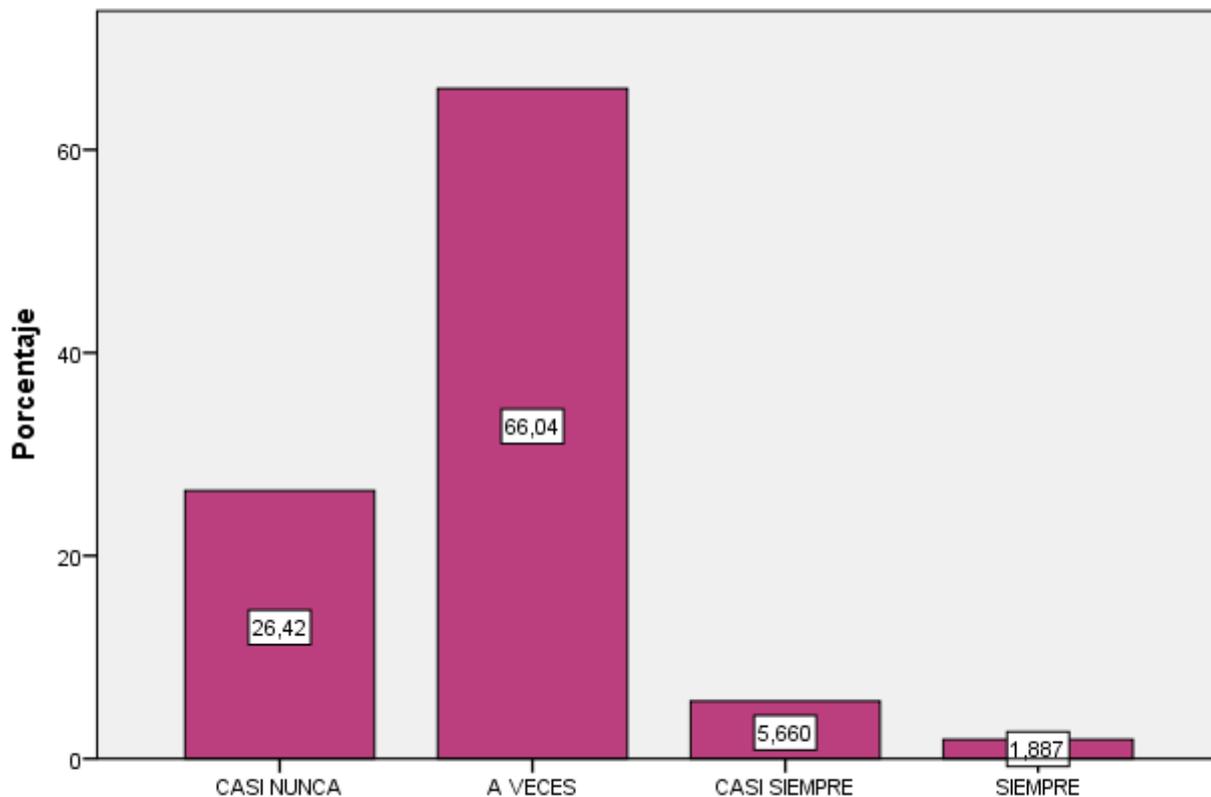


Los directivos sugieren diferentes maneras para que los trabajadores realicen mejor sus funciones.

14. Cuando se cumple los objetivos de la organización los directivos expresan satisfacción.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	14	26,4	26,4
	A VECES	35	66,0	92,5
	CASI SIEMPRE	3	5,7	98,1
	SIEMPRE	1	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0

Cuando se cumple los objetivos de la organización los directivos expresan satisfacción.

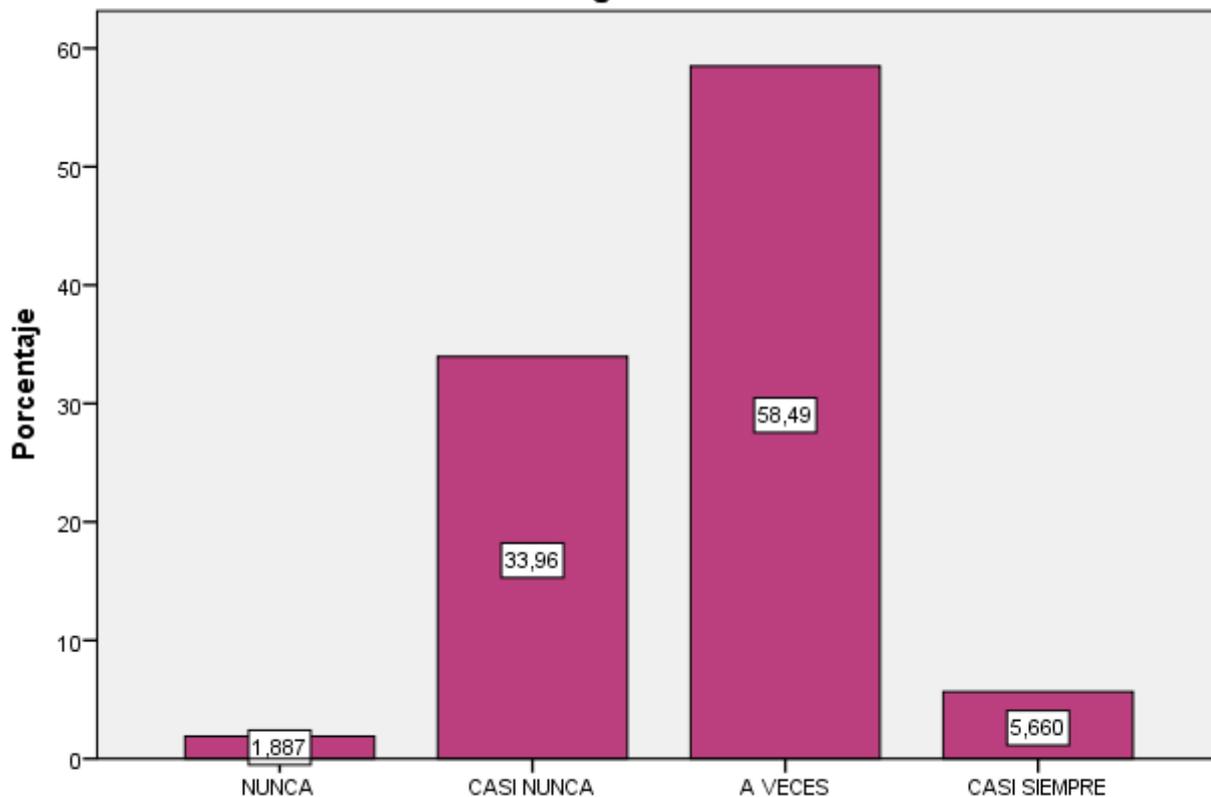


Cuando se cumple los objetivos de la organización los directivos expresan satisfacción.

15. Se evidencia en el comportamiento actual de los directivos que son modelos a seguir.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	18	34,0	34,0	35,8
A VECES	31	58,5	58,5	94,3
CASI SIEMPRE	3	5,7	5,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Se evidencia en el comportamiento actual de los directivos que son modelos a seguir.

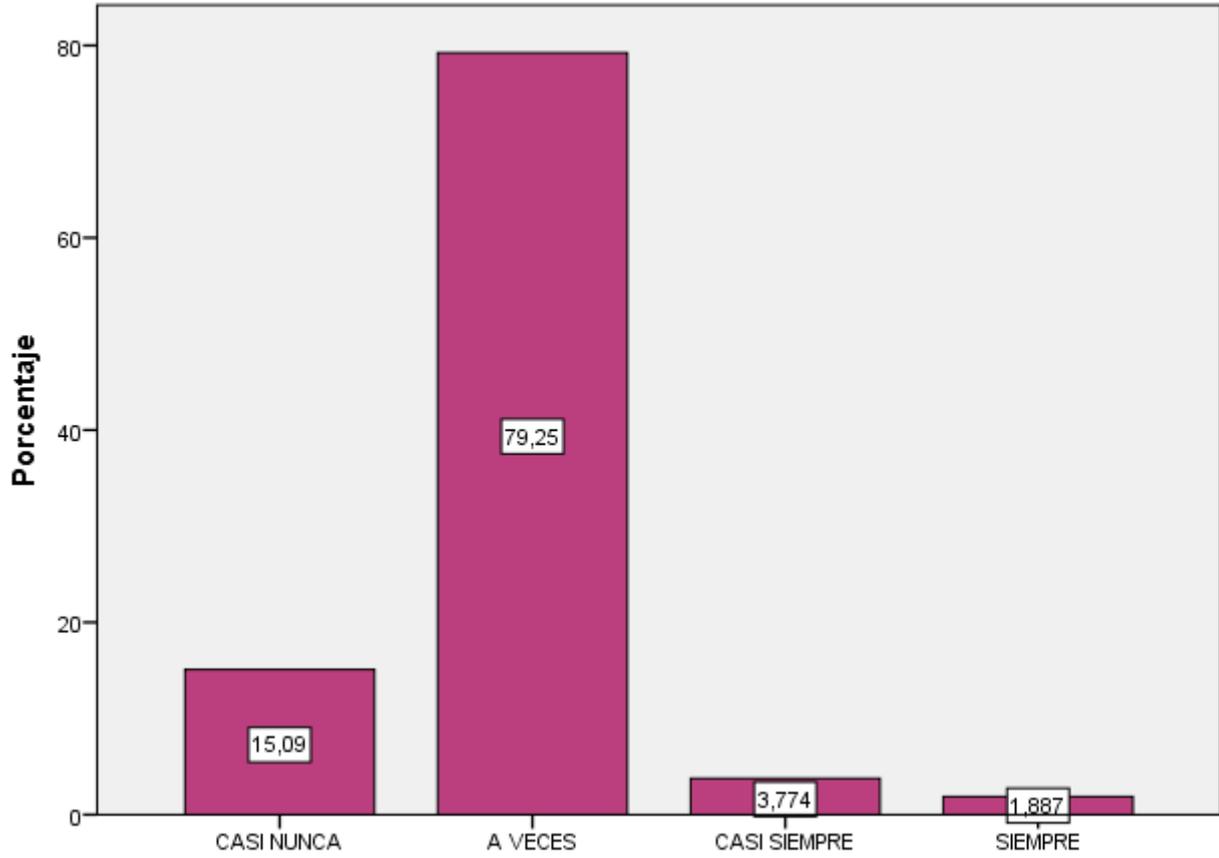


Se evidencia en el comportamiento actual de los directivos que son modelos a seguir.

16. Los requerimientos de todo el personal se atienden de manera constante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	8	15,1	15,1	15,1
A VECES	42	79,2	79,2	94,3
CASI SIEMPRE	2	3,8	3,8	98,1
SIEMPRE	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Los requerimientos de todo el personal se atienden de manera constante .

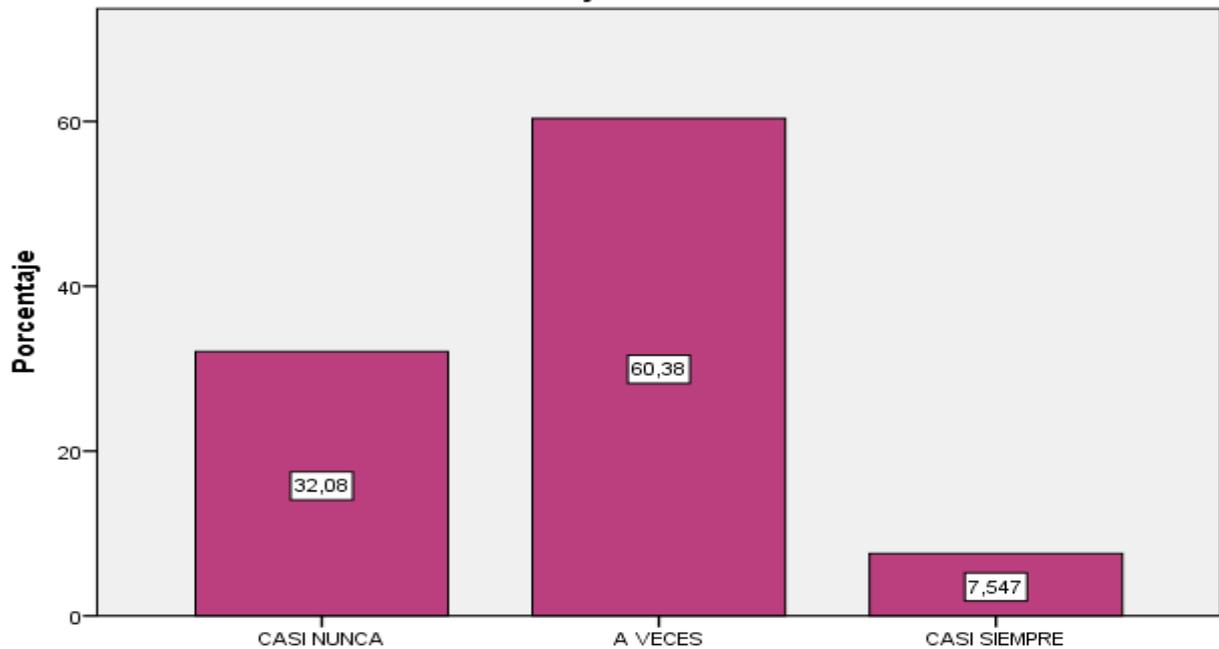


Los requerimientos de todo el personal se atienden de manera constante .

17. Los directivos se preocupan por mantener un ambiente agradable para los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	17	32,1	32,1	32,1
A VECES	32	60,4	60,4	92,5
CASI SIEMPRE	4	7,5	7,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	
Válidos				

Los directivos se preocupan por mantener un ambiente agradable para los trabajadores.

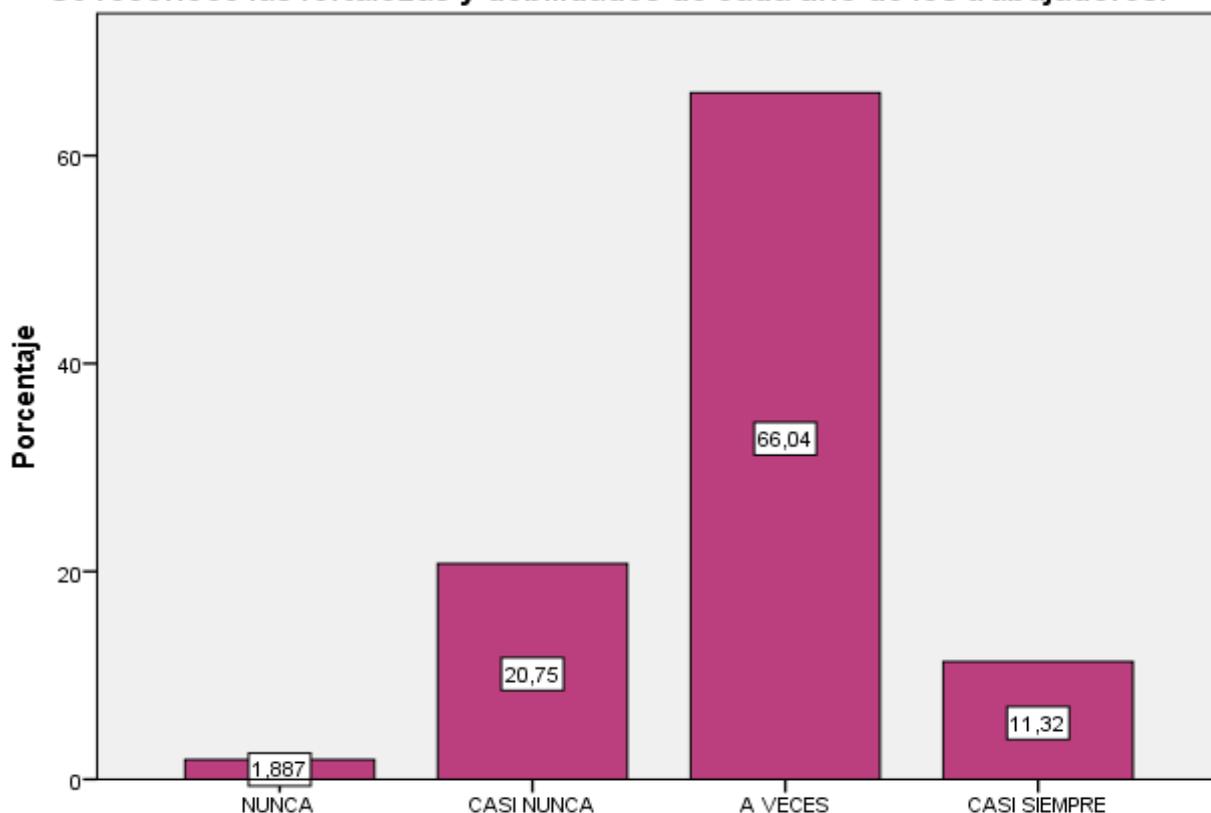


Los directivos se preocupan por mantener un ambiente agradable para los trabajadores.

18. Se reconoce las fortalezas y debilidades de cada uno de los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	11	20,8	20,8	22,6
Válidos A VECES	35	66,0	66,0	88,7
CASI SIEMPRE	6	11,3	11,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Se reconoce las fortalezas y debilidades de cada uno de los trabajadores.

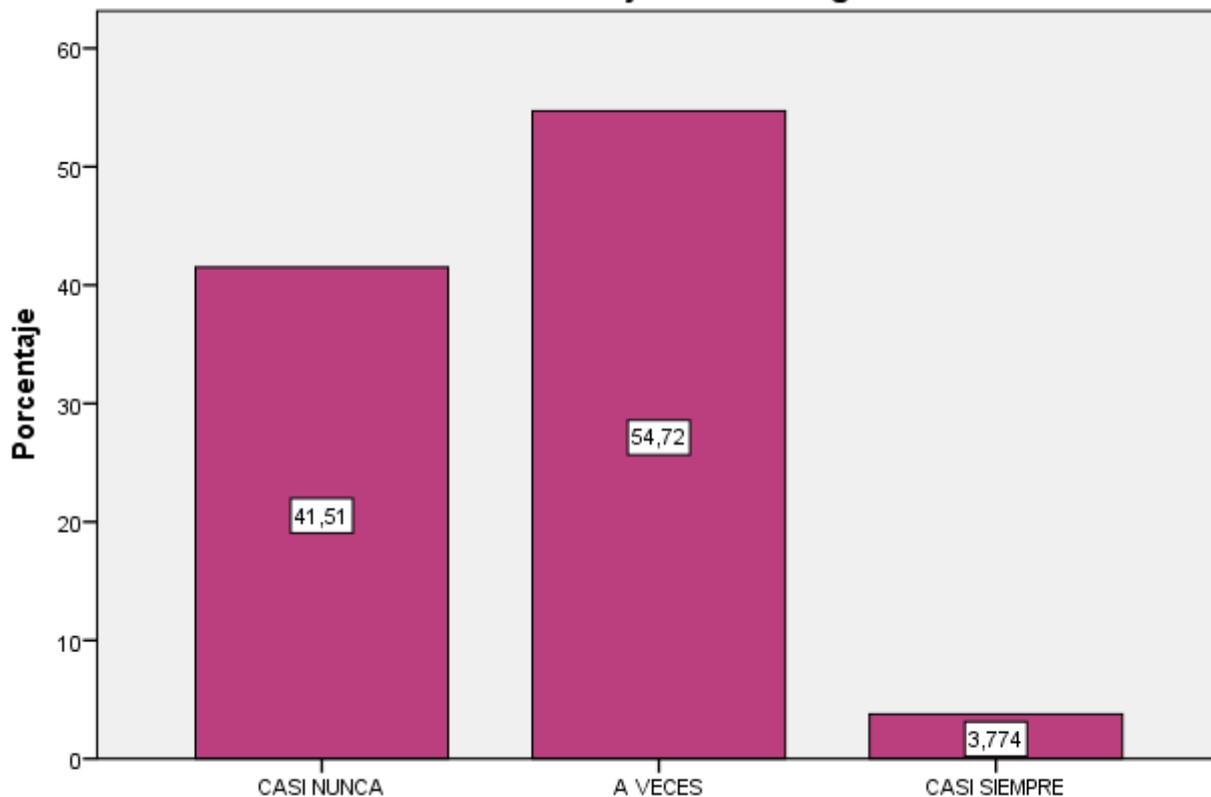


Se reconoce las fortalezas y debilidades de cada uno de los trabajadores.

19. Los puntos de vista de los trabajadores son escuchados por los directivos para utilizarlos en las mejoras del colegio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	22	41,5	41,5
	A VECES	29	54,7	96,2
	CASI SIEMPRE	2	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0

Los puntos de vista de los trabajadores son escuchados por los directivos para utilizarlos en las mejoras del colegio.

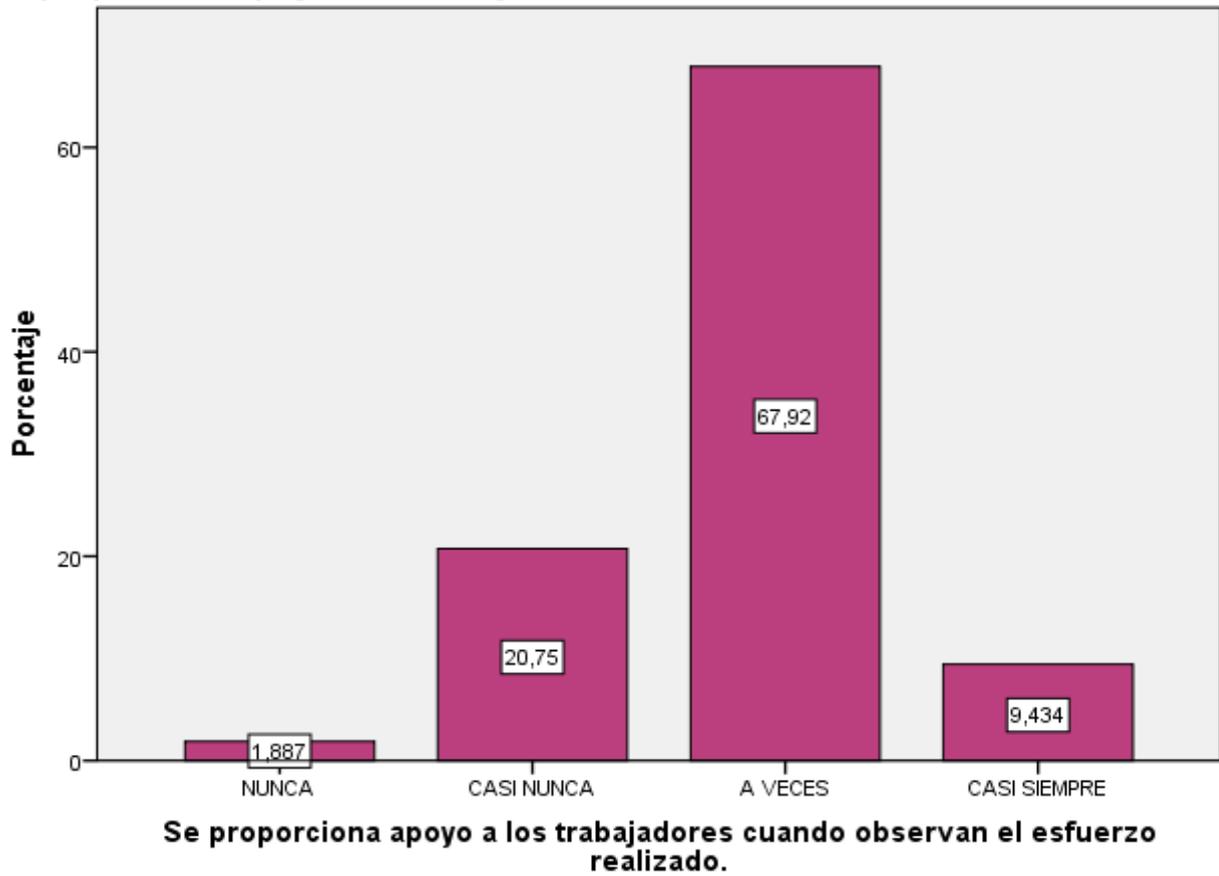


Los puntos de vista de los trabajadores son escuchados por los directivos para utilizarlos en las mejoras del colegio.

20. Se proporciona apoyo a los trabajadores cuando observan el esfuerzo realizado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	11	20,8	20,8	22,6
Válidos A VECES	36	67,9	67,9	90,6
CASI SIEMPRE	5	9,4	9,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

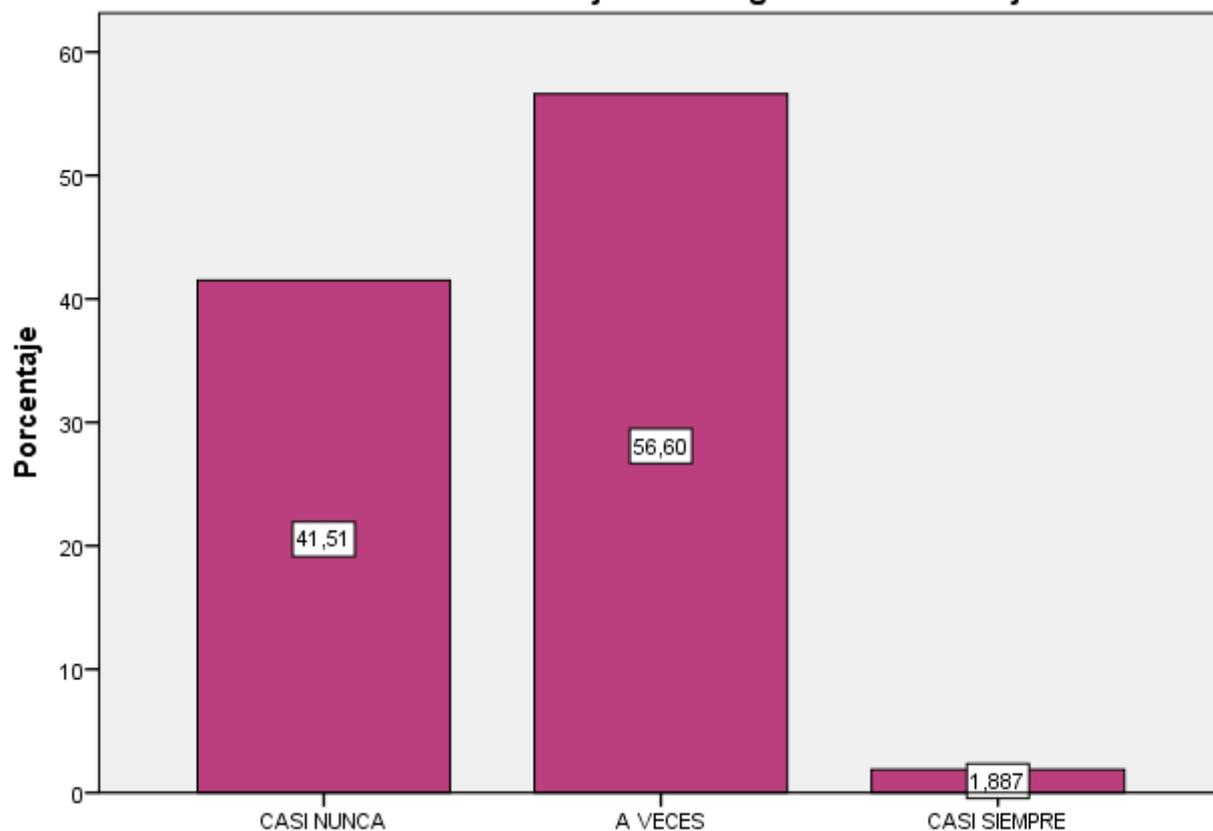
Se proporciona apoyo a los trabajadores cuando observan el esfuerzo realizado.



21. Los directivos hacen sentir a los trabajadores orgullosos de trabajar con ellos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	22	41,5	41,5	41,5
A VECES	30	56,6	56,6	98,1
CASI SIEMPRE	1	1,9	1,9	100,0
Válidos Total	53	100,0	100,0	

Los directivos hacen sentir a los trabajadores orgullosos de trabajar con ellos.

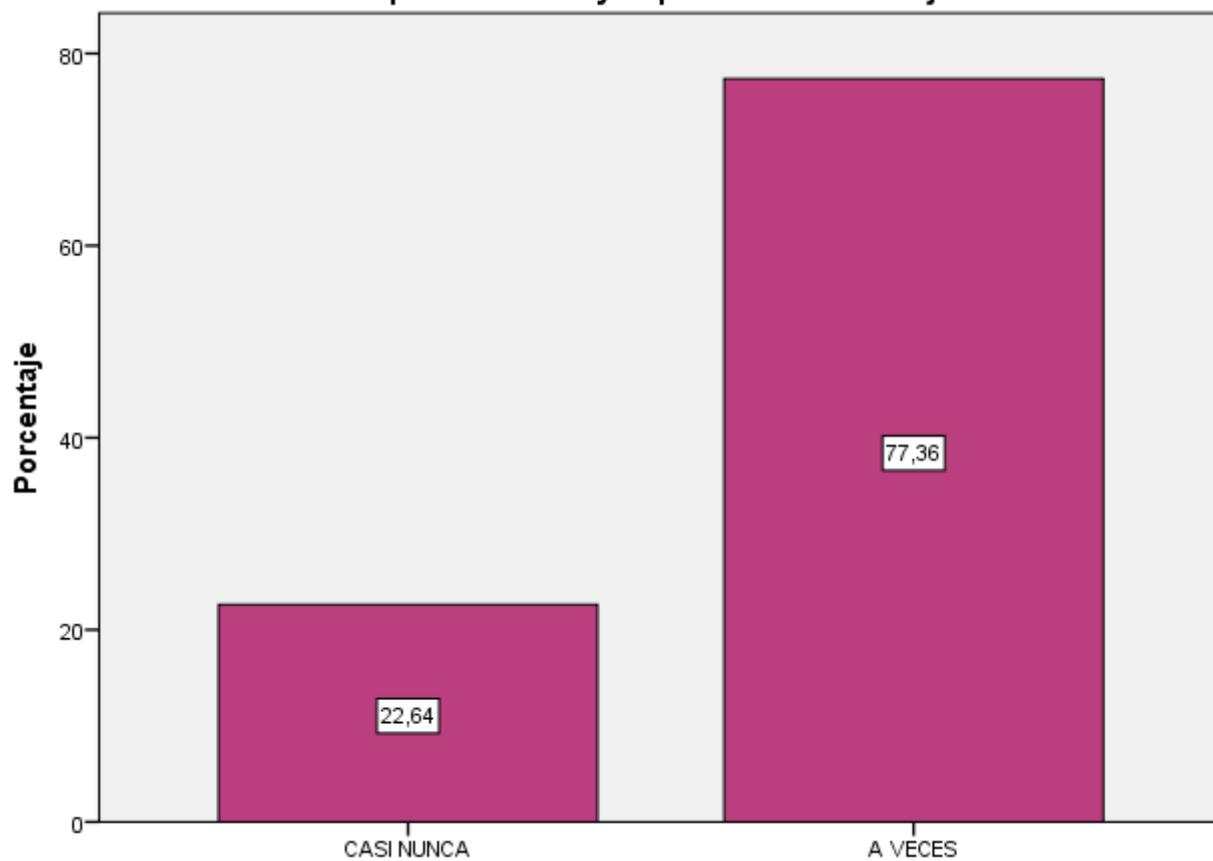


Los directivos hacen sentir a los trabajadores orgullosos de trabajar con ellos.

22. Se dedica tiempo a enseñar y capacitar a los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	12	22,6	22,6	22,6
Válidos A VECES	41	77,4	77,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Se dedica tiempo a enseñar y capacitar a los trabajadores.

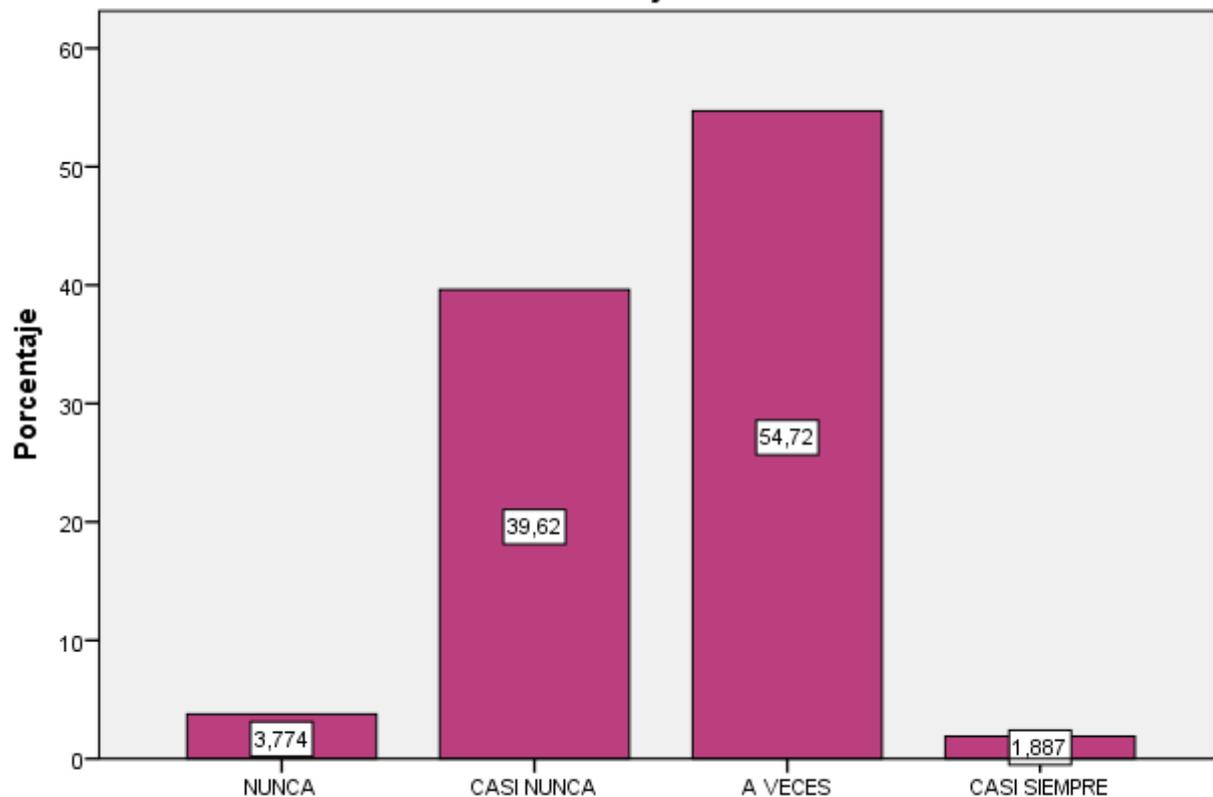


Se dedica tiempo a enseñar y capacitar a los trabajadores.

23. Los directivos incentivan a los trabajadores a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	3,8	3,8	3,8
CASI NUNCA	21	39,6	39,6	43,4
Válidos A VECES	29	54,7	54,7	98,1
CASI SIEMPRE	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Los directivos incentivan a los trabajadores a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo.

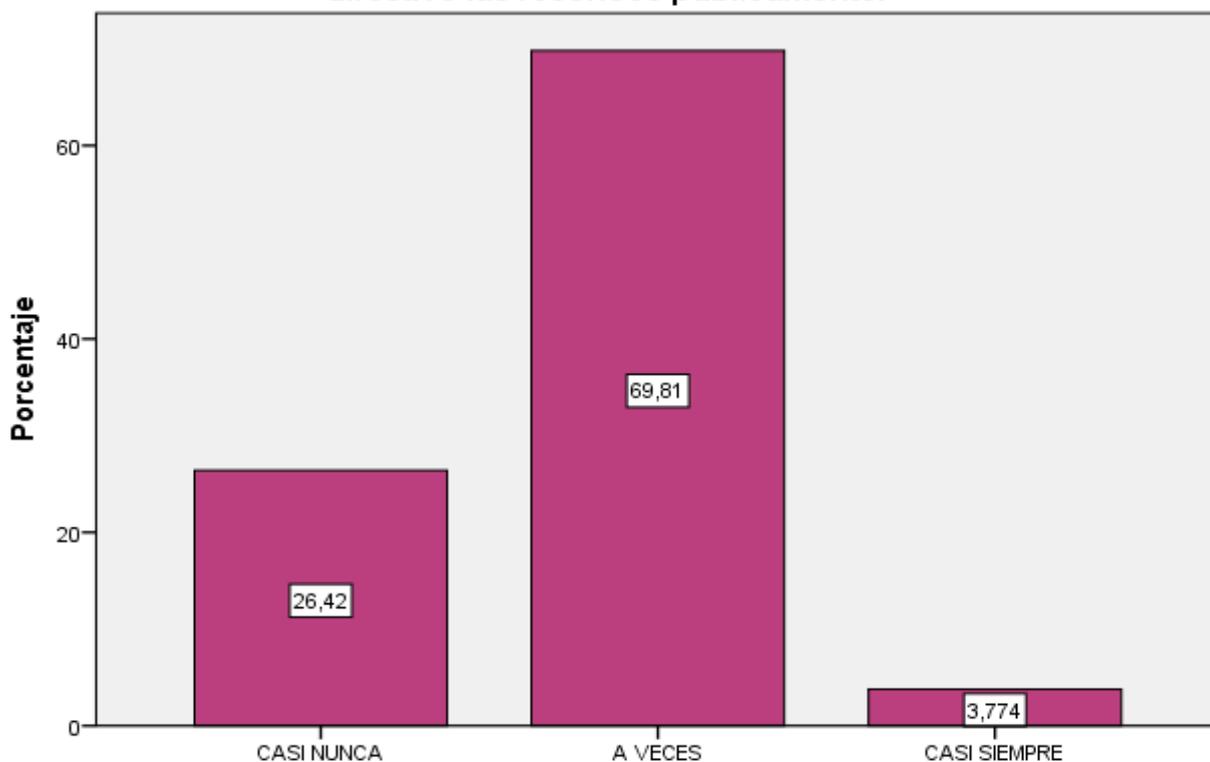


Los directivos incentivan a los trabajadores a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo.

24. Cuando se han desarrollado actividades creativas e innovadoras el personal directivo las reconoce públicamente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	14	26,4	26,4	26,4
A VECES	37	69,8	69,8	96,2
CASI SIEMPRE	2	3,8	3,8	100,0
Válidos				
Total	53	100,0	100,0	

Cuando se han desarrollado actividades creativas e innovadoras el personal directivo las reconoce publicamente.

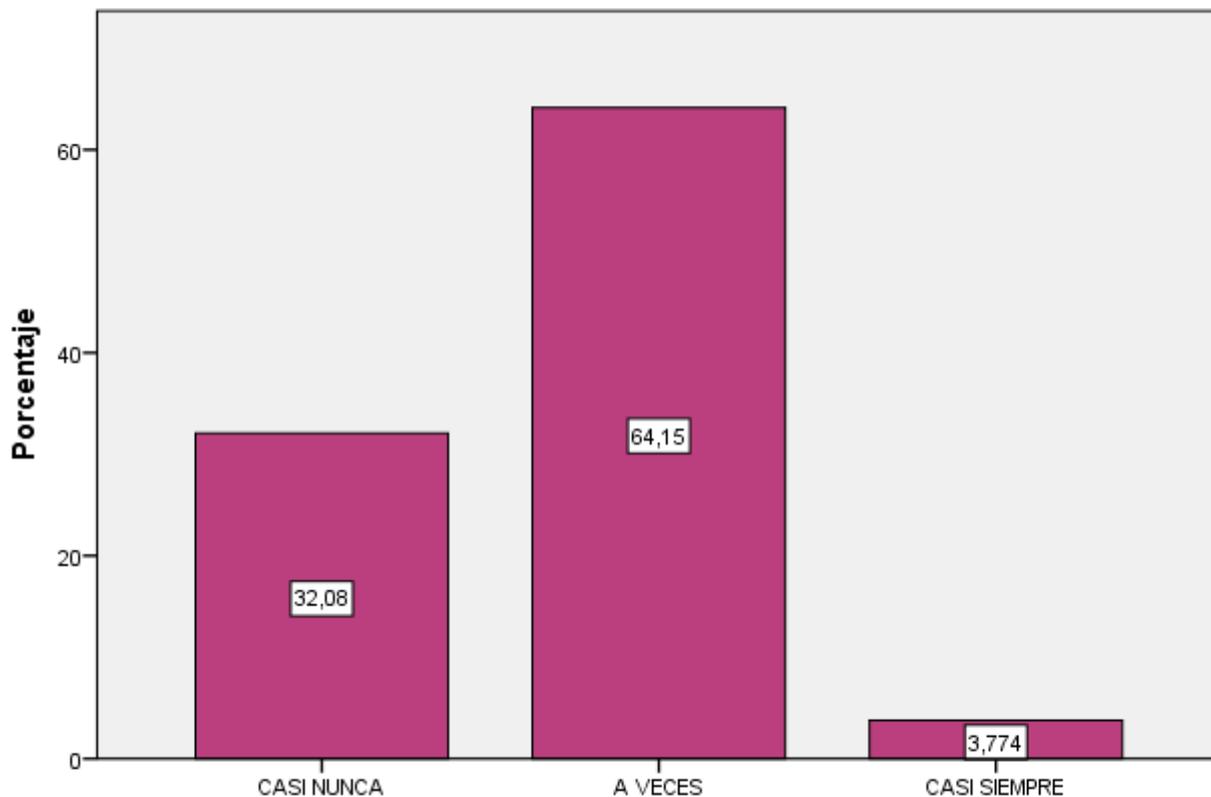


Cuando se han desarrollado actividades creativas e innovadoras el personal directivo las reconoce publicamente.

25. Se presentan ideas creativas y alternativas de mejora para la institución por parte de los directivos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	17	32,1	32,1
	A VECES	34	64,2	96,2
	CASI SIEMPRE	2	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0

Se presentan ideas creativas y alternativas de mejora para la institucion por parte de los directivos.

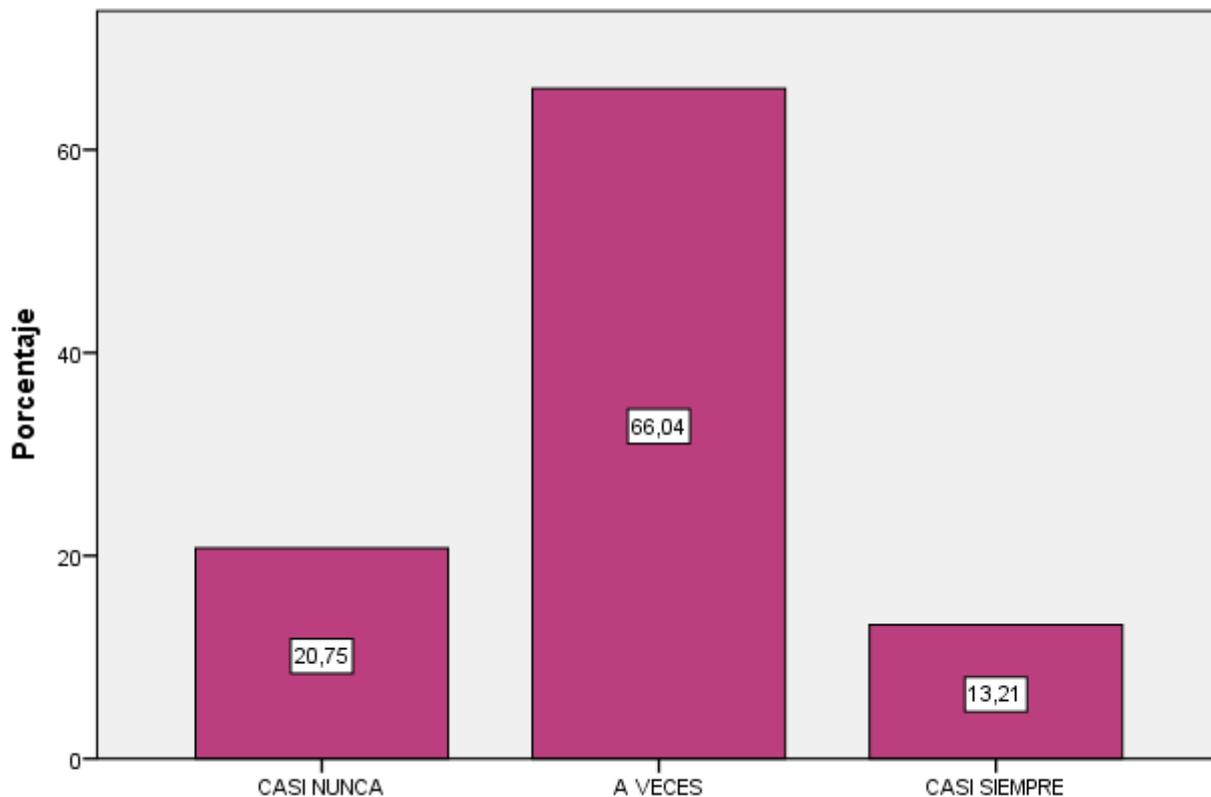


Se presentan ideas creativas y alternativas de mejora para la institucion por parte de los directivos.

26. Los directivos se involucran activamente en la solución de problemas evidenciando nuevas formas de actuar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	11	20,8	20,8	20,8
A VECES	35	66,0	66,0	86,8
CASI SIEMPRE	7	13,2	13,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Los directivos se involucran activamente en la solución de problemas evidenciando nuevas formas de actuar.



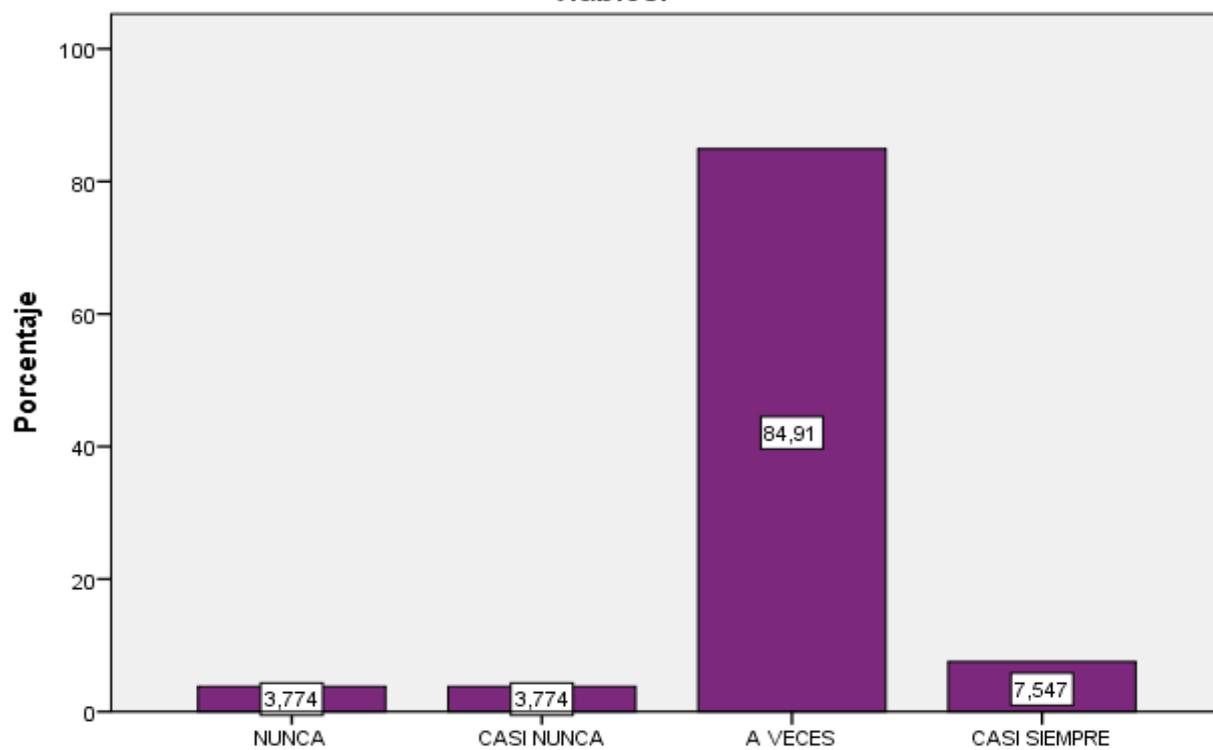
Los directivos se involucran activamente en la solución de problemas evidenciando nuevas formas de actuar.

TOMA DE DECISIONES

1. Los directivos ante un problema presentado proponen alternativas de solución viables.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	3,8	3,8	3,8
CASI NUNCA	2	3,8	3,8	7,5
Válidos A VECES	45	84,9	84,9	92,5
CASI SIEMPRE	4	7,5	7,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Los directivos ante un problema presentado proponen alternativas de solución viables.

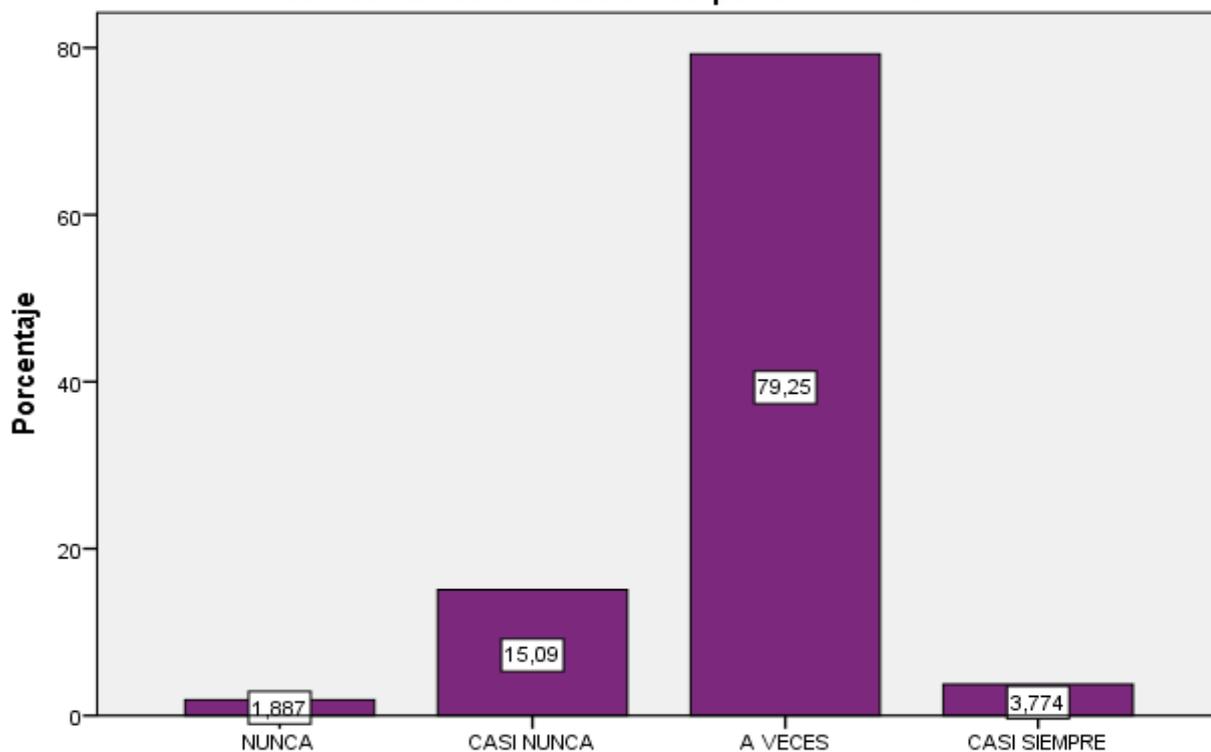


Los directivos ante un problema presentado proponen alternativas de solución viables.

2. Cuando un problema afecta al personal docente -administrativo en el desarrollo de sus tareas la solución es por consenso.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	8	15,1	15,1	17,0
Válidos A VECES	42	79,2	79,2	96,2
CASI SIEMPRE	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Cuando un problema afecta al personal docente -administrativo en el desarrollo de sus tareas la solución es por consenso.

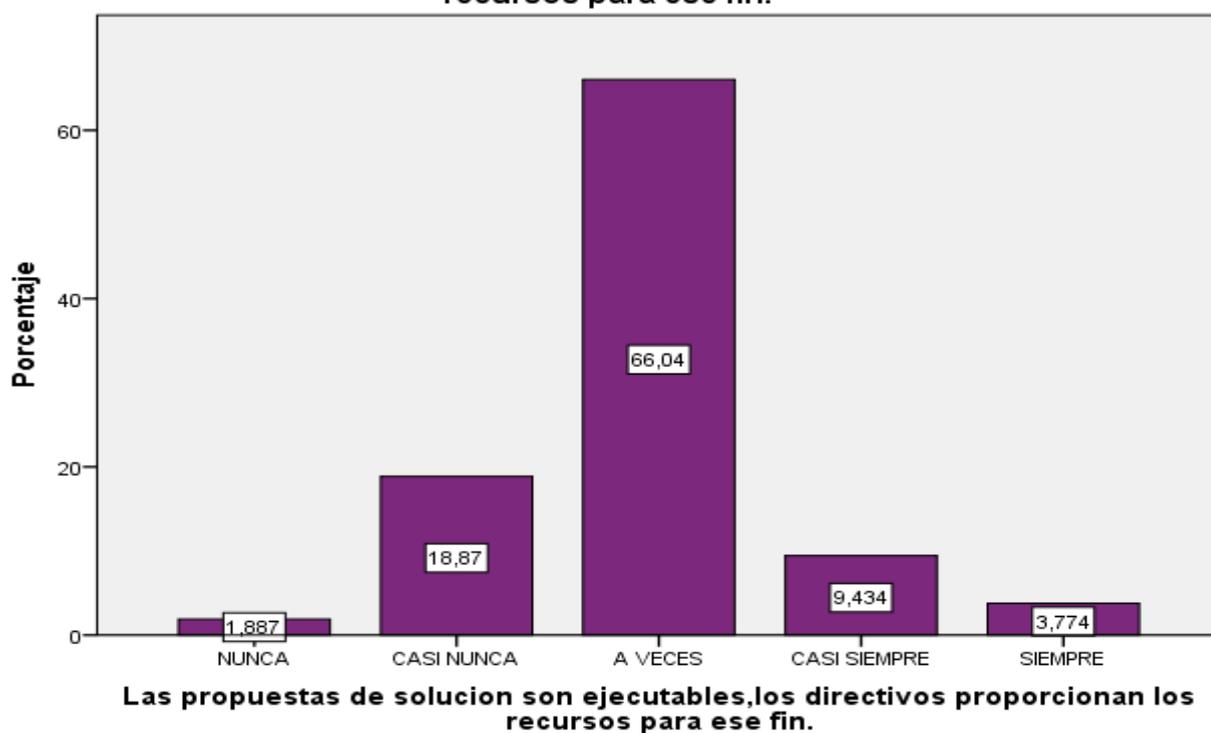


Cuando un problema afecta al personal docente -administrativo en el desarrollo de sus tareas la solución es por consenso.

3. Las propuestas de solución son ejecutables, los directivos proporcionan los recursos para ese fin.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	10	18,9	18,9	20,8
A VECES	35	66,0	66,0	86,8
CASI SIEMPRE	5	9,4	9,4	96,2
SIEMPRE	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

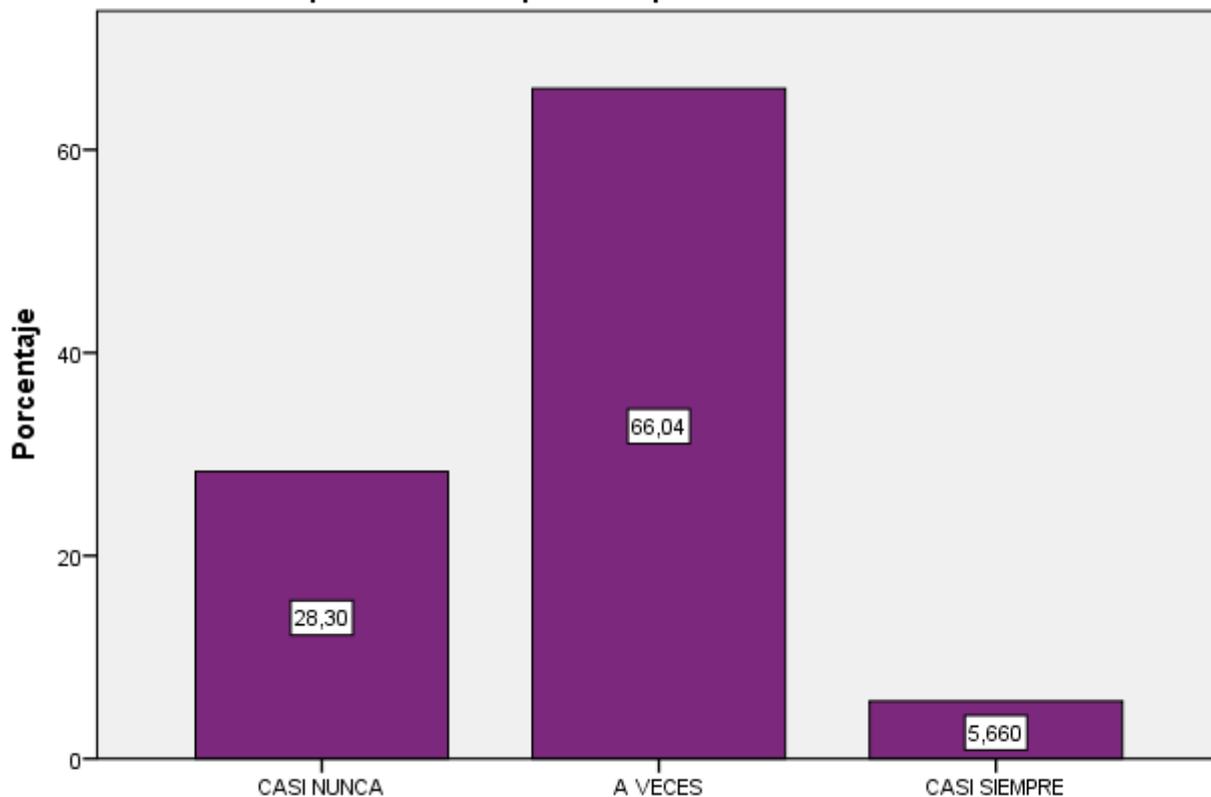
Las propuestas de solución son ejecutables, los directivos proporcionan los recursos para ese fin.



4. El personal de la institución encuentra en los directivos a los líderes ideales pues están dispuestos en la práctica para resolver situaciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	15	28,3	28,3	28,3
A VECES	35	66,0	66,0	94,3
CASI SIEMPRE	3	5,7	5,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

El personal de la institucion encuentra en los directivos a los lideres ideales pues estan dispuestos en la practica para resolver situaciones.

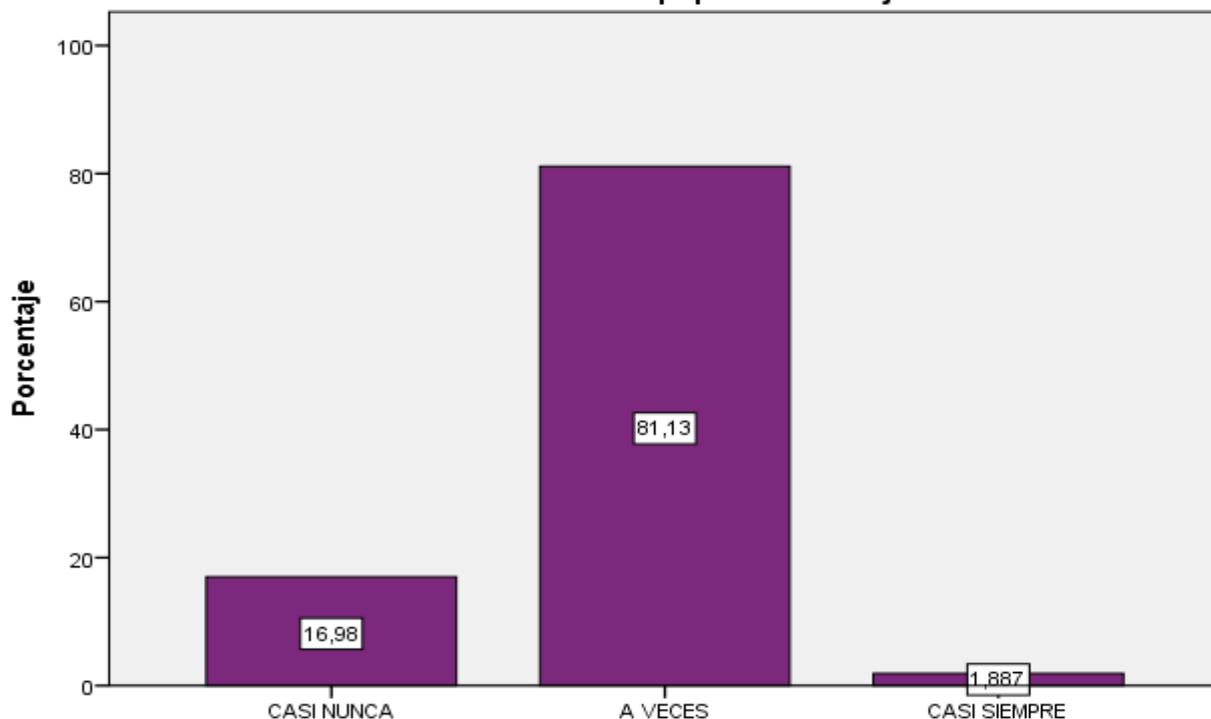


El personal de la institucion encuentra en los directivos a los lideres ideales pues estan dispuestos en la practica para resolver situaciones.

5. Las acciones realizadas por los directivos son el reflejo de las decisiones consensuadas en los equipos de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	9	17,0	17,0	17,0
A VECES	43	81,1	81,1	98,1
CASI SIEMPRE	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	
Válidos				

Las acciones realizadas por los directivos son el reflejo de las decisiones consensuadas en los equipos de trabajo.

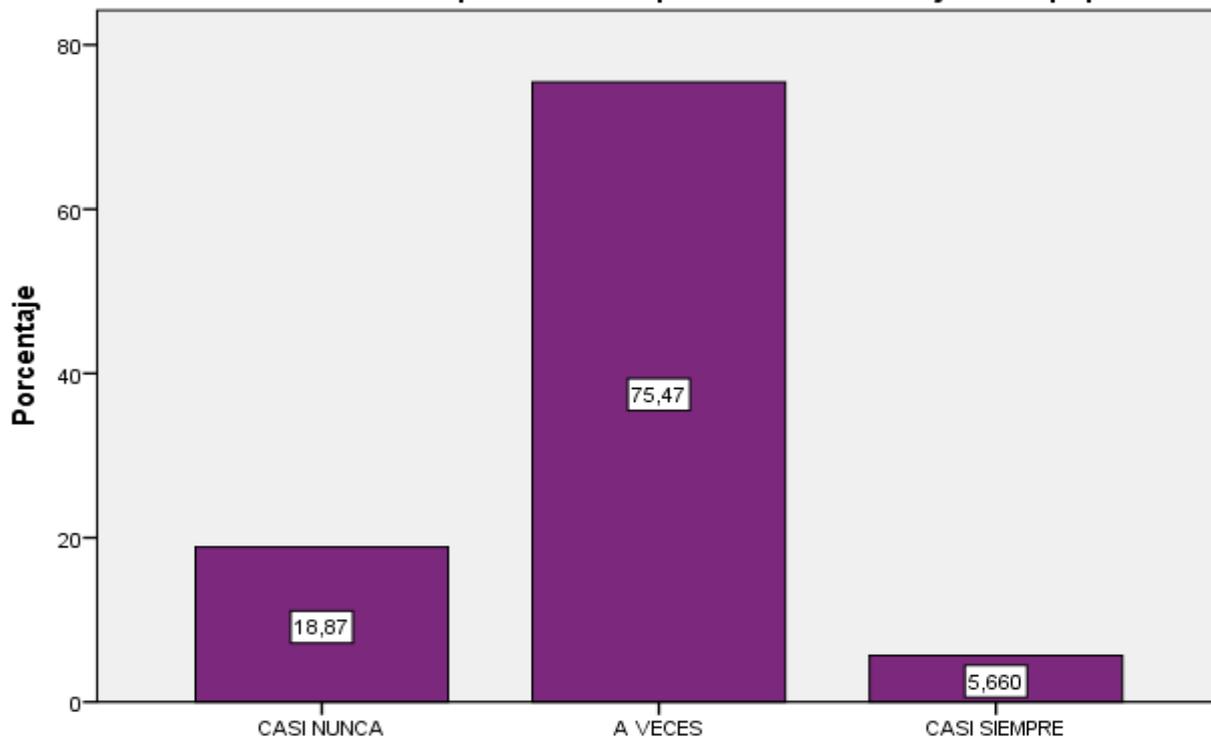


Las acciones realizadas por los directivos son el reflejo de las decisiones consensuadas en los equipos de trabajo.

6. Las decisiones que toman los directivos son efectivas pues el análisis de las alternativas es confiable pues resultado producto del trabajo en equipo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	10	18,9	18,9	18,9
A VECES	40	75,5	75,5	94,3
CASI SIEMPRE	3	5,7	5,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Las decisiones que toman los directivos son efectivas pues el analisis de las alternativas es confiable pues resultado producto del trabajo en equipo.

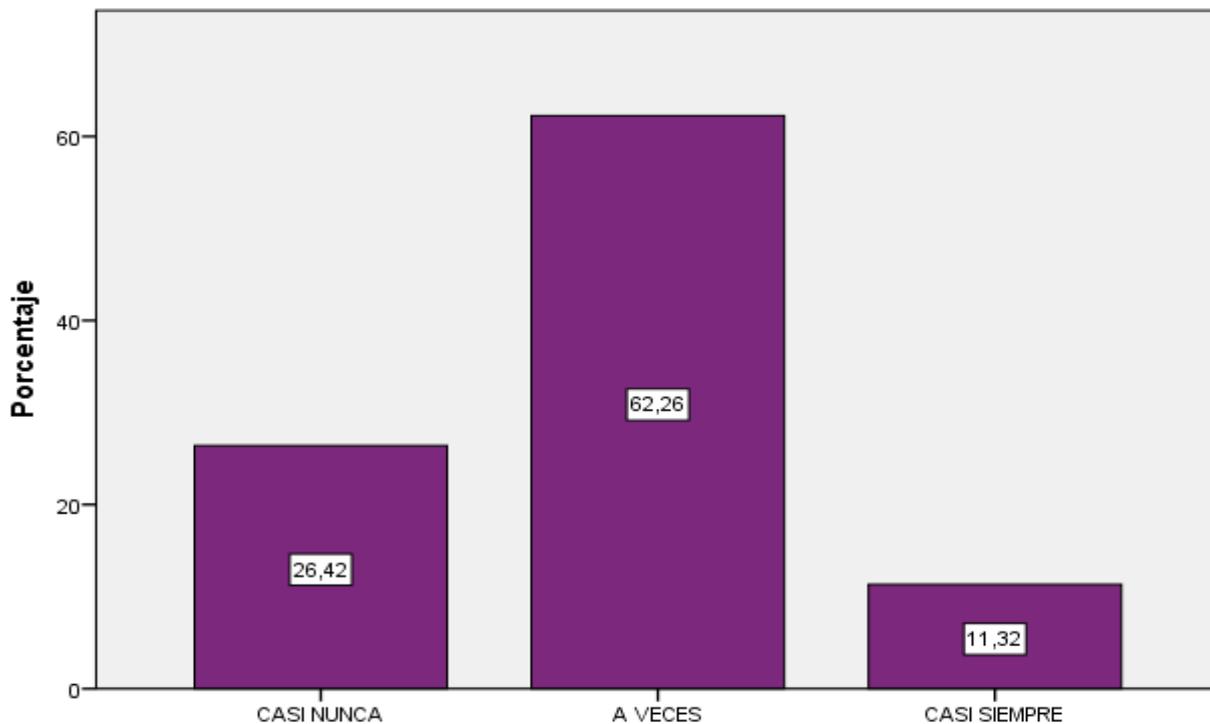


Las decisiones que toman los directivos son efectivas pues el analisis de las alternativas es confiable pues resultado producto del trabajo en equipo.

7. En la institución se presentan alternativas de solución oportuna para la buena toma de decisiones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	14	26,4	26,4	26,4
A VECES	33	62,3	62,3	88,7
CASI SIEMPRE	6	11,3	11,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

En la institucion se presentan alternativas de solucion oportuna para la buena toma de decisiones.

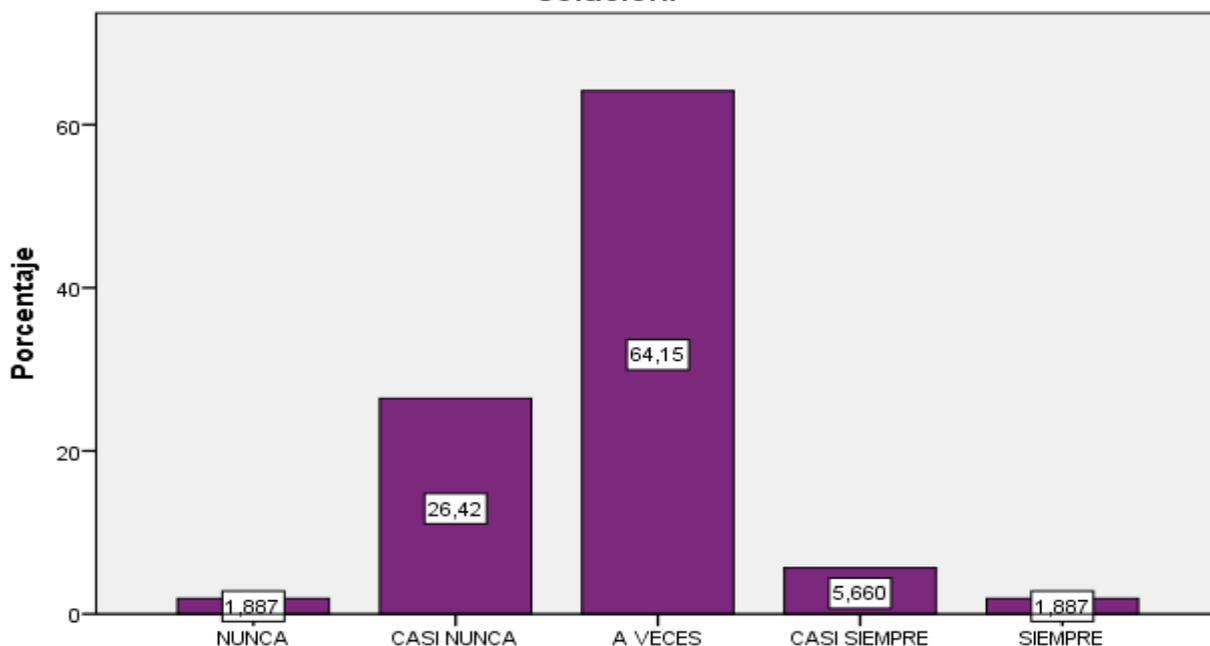


En la institucion se presentan alternativas de solucion oportuna para la buena toma de decisiones.

8. Los trabajadores son convocados por los directivos ante una situación que limita o pelagra el cumplimiento de una actividad para proponer alternativas de solución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	14	26,4	26,4	28,3
A VECES	34	64,2	64,2	92,5
CASI SIEMPRE	3	5,7	5,7	98,1
SIEMPRE	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Los trabajadores son convocados por los directivos ante una situación que limita o pelagra el cumplimiento de una actividad para proponer alternativas de solución.

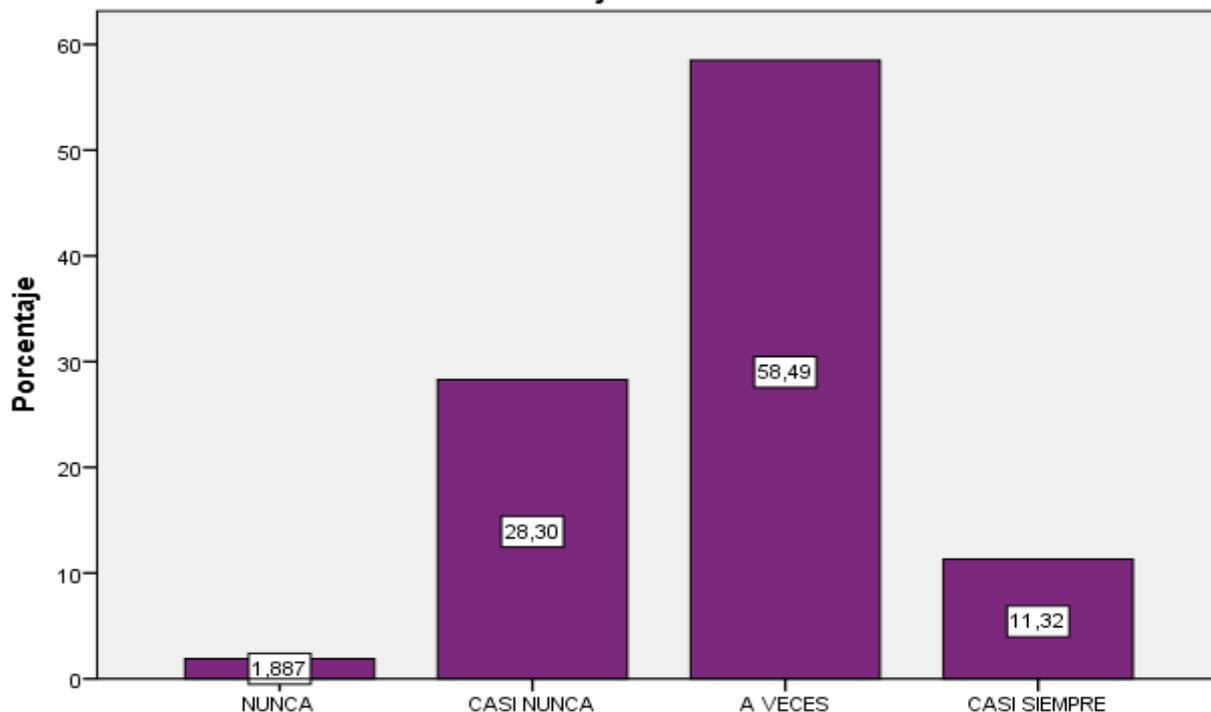


Los trabajadores son convocados por los directivos ante una situación que limita o pelagra el cumplimiento de una actividad para proponer alternativas de solución.

9. Los directivos identifican las debilidades en la institución y realiza un plan de mejora.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	15	28,3	28,3	30,2
Válidos A VECES	31	58,5	58,5	88,7
CASI SIEMPRE	6	11,3	11,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Los directivos identifican las debilidades en la institucion y realiza un plan de mejora.

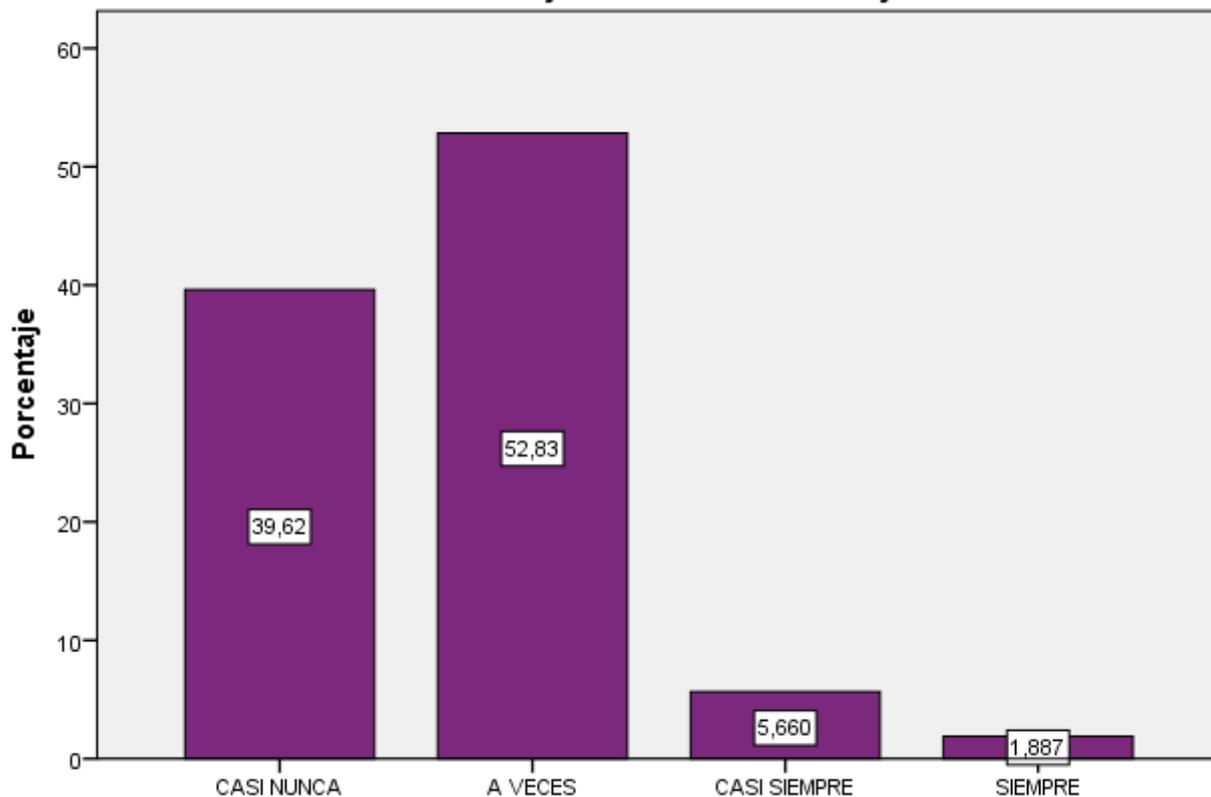


Los directivos identifican las debilidades en la institucion y realiza un plan de mejora.

10. Las probables soluciones propuestas por los directivos son primero comunicadas a los trabajadores antes de ser ejecutadas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	21	39,6	39,6	39,6
A VECES	28	52,8	52,8	92,5
CASI SIEMPRE	3	5,7	5,7	98,1
SIEMPRE	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Las probables soluciones propuestas por los directivos son primero comunicadas a los trabajadores antes de ser ejecutadas.

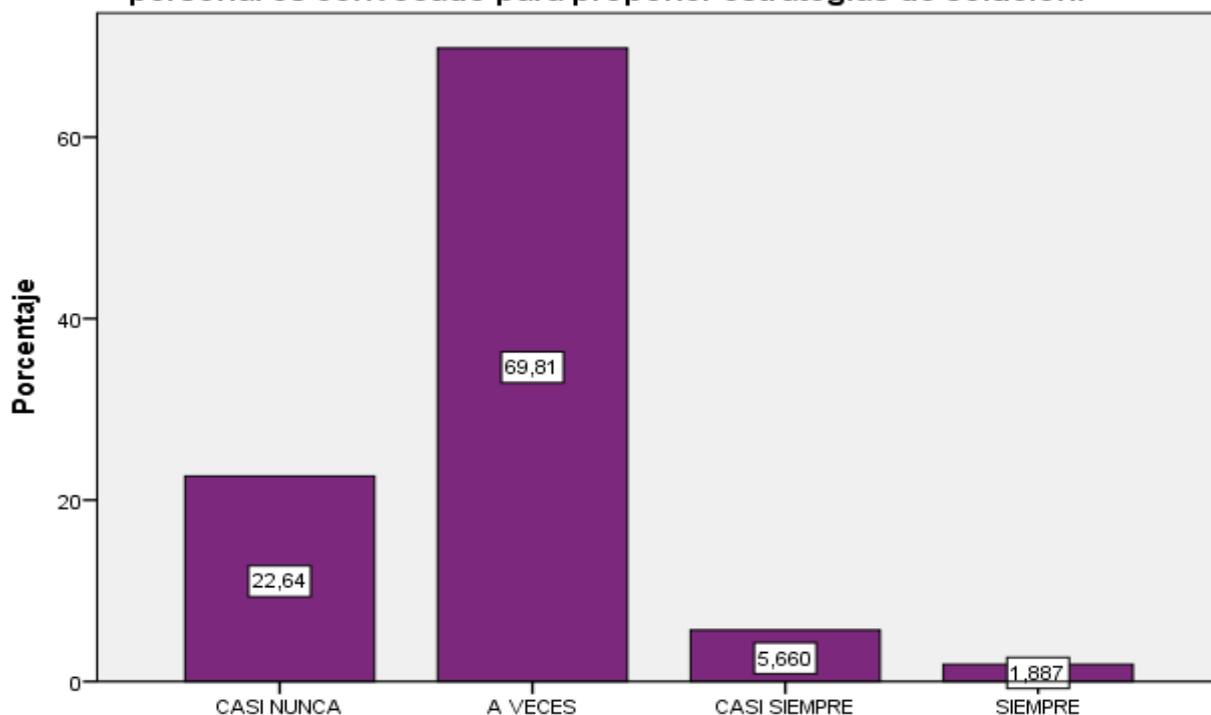


Las probables soluciones propuestas por los directivos son primero comunicadas a los trabajadores antes de ser ejecutadas.

11. Cuando las actividades programadas se limitan y los resultados afectan a todo el personal es convocado para proponer estrategias de solución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	12	22,6	22,6	22,6
A VECES	37	69,8	69,8	92,5
Válidos CASI SIEMPRE	3	5,7	5,7	98,1
SIEMPRE	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Cuando las actividades programadas se limitan y los resultados afectan a todo el personal es convocado para proponer estrategias de solución.

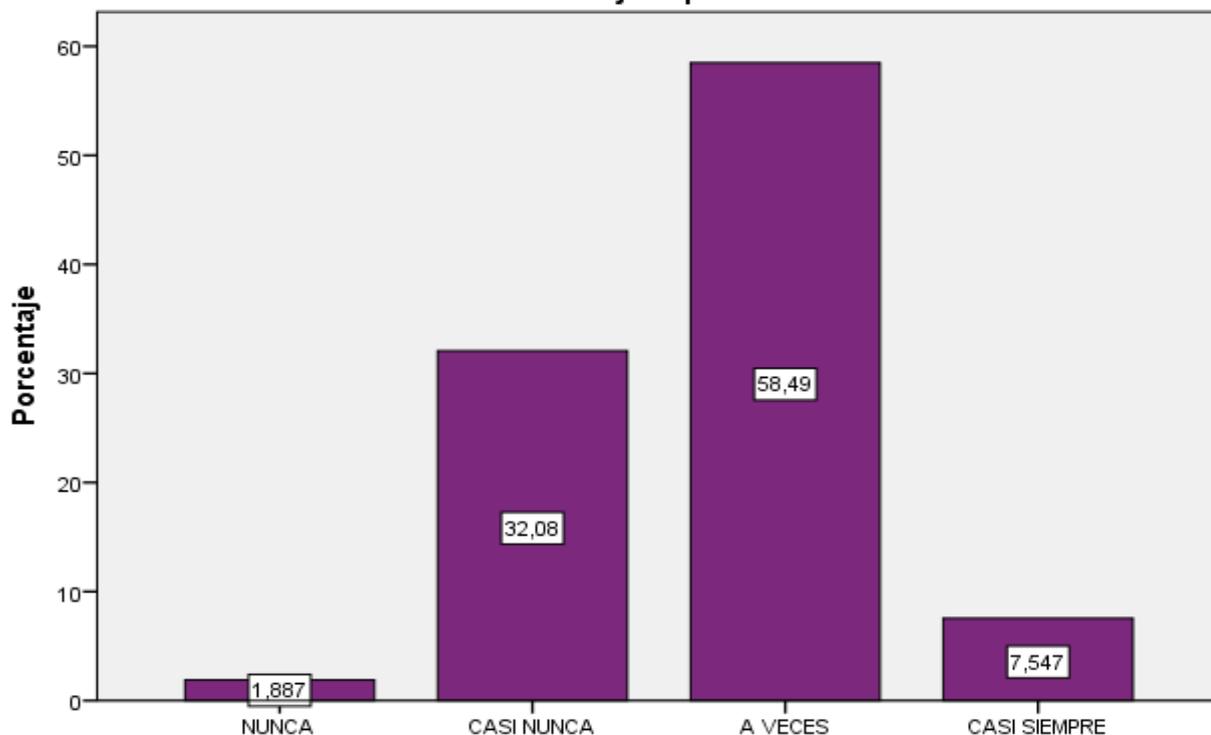


Cuando las actividades programadas se limitan y los resultados afectan a todo el personal es convocado para proponer estrategias de solución.

12. Los trabajadores son monitoreados por los coordinadores de área y los directivos sobre las acciones de mejora por una situación o limitación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	17	32,1	32,1	34,0
Válidos A VECES	31	58,5	58,5	92,5
CASI SIEMPRE	4	7,5	7,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Los trabajadores son monitoreados por los coordinadores de area y los directivos sobre las acciones de mejora por una situacion o limitacion.

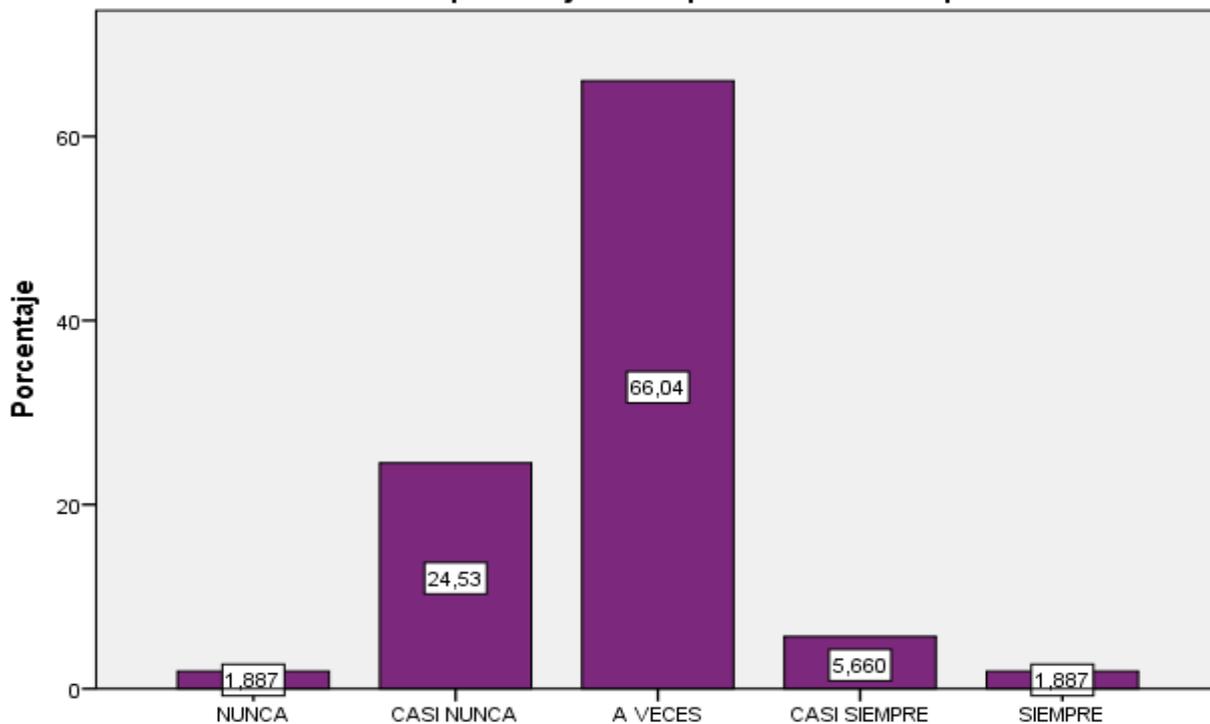


Los trabajadores son monitoreados por los coordinadores de area y los directivos sobre las acciones de mejora por una situacion o limitacion.

13. Los coordinadores de área y directivos asumen participación activa en las acciones resolutivas que se ejecutan por efecto de un problema.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	13	24,5	24,5	26,4
A VECES	35	66,0	66,0	92,5
CASI SIEMPRE	3	5,7	5,7	98,1
SIEMPRE	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Los coordinadores de area y directivos asumen participacion activa en las acciones resolutivas que se ejecutan por efecto de un problema.

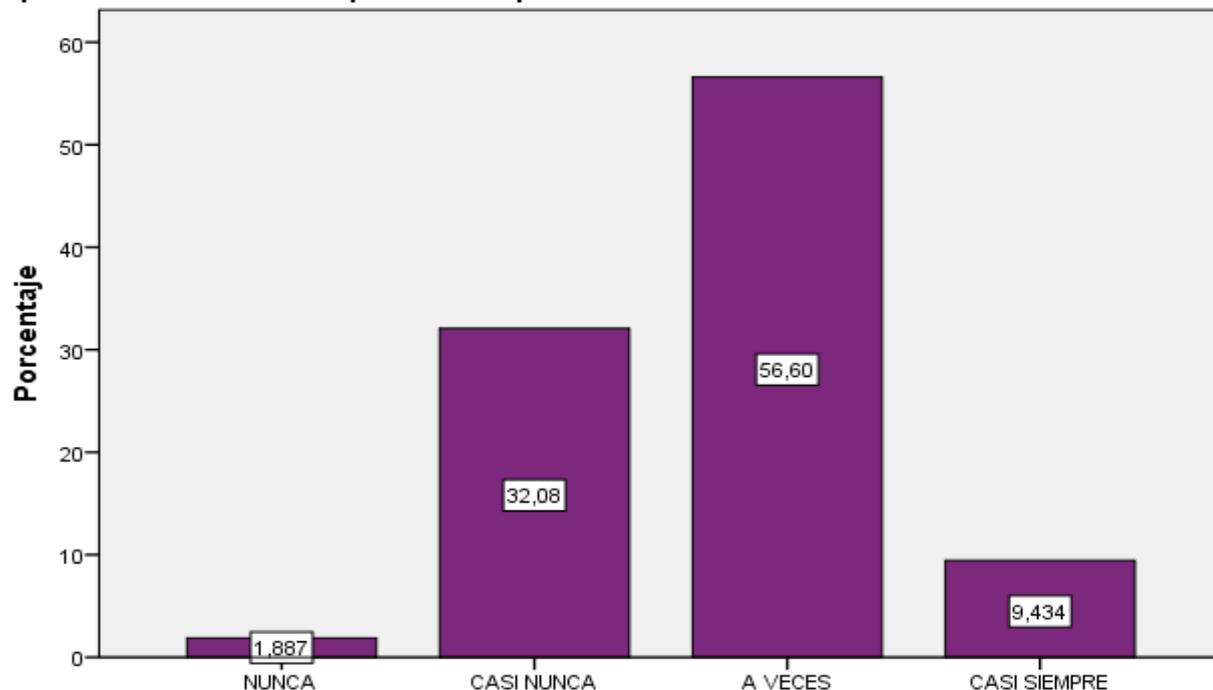


Los coordinadores de area y directivos asumen participacion activa en las acciones resolutivas que se ejecutan por efecto de un problema.

14. Los resultados obtenidos por efecto de la actividad laboral son sistematizados por los altos mandos para ser el precedente ante una nueva decisión tomada.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	17	32,1	32,1	34,0
Válidos A VECES	30	56,6	56,6	90,6
CASI SIEMPRE	5	9,4	9,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Los resultados obtenidos por efecto de la actividad laboral son sistematizados por los altos mandos para ser el precedente ante una nueva decision tomada.

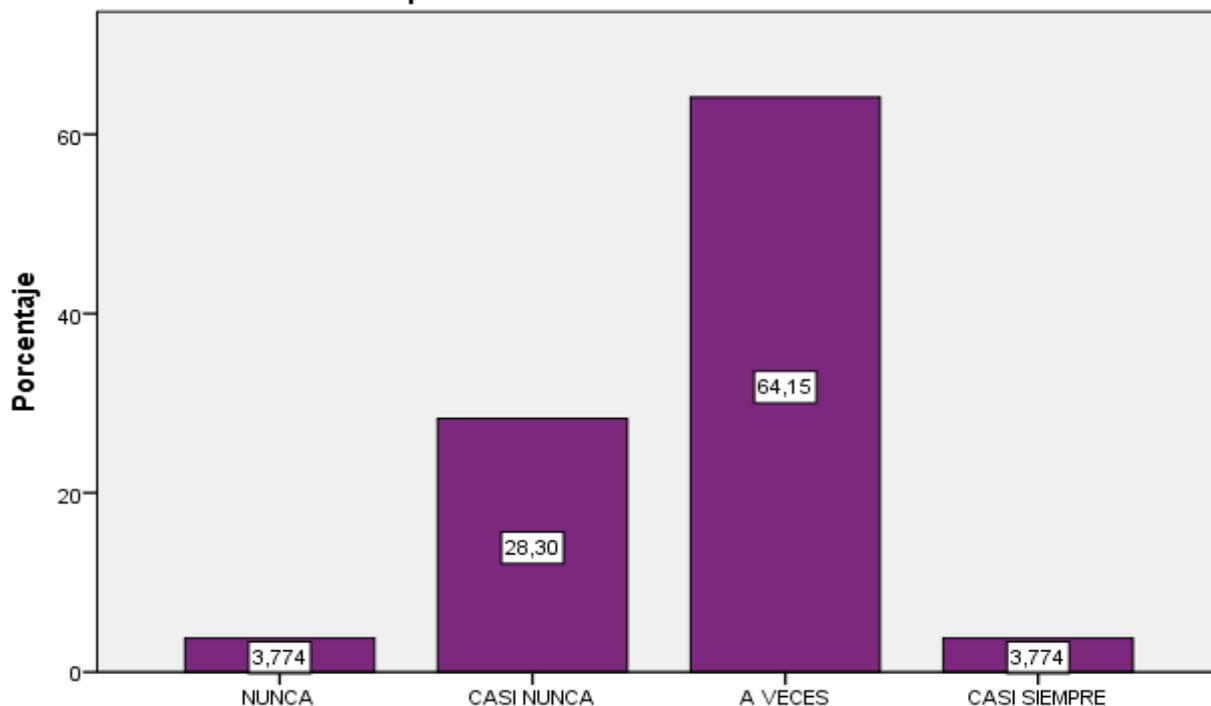


Los resultados obtenidos por efecto de la actividad laboral son sistematizados por los altos mandos para ser el precedente ante una nueva decision tomada.

15. Las probabilidades que exponen los directivos como solución a un problema detectado son efectivas pues resultaron idóneas en situaciones anteriores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	3,8	3,8	3,8
CASI NUNCA	15	28,3	28,3	32,1
Válidos A VECES	34	64,2	64,2	96,2
CASI SIEMPRE	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Las probabilidades que exponen los directivos como solución a un problema detectado son efectivas pues resultaron idoneas en situaciones anteriores.

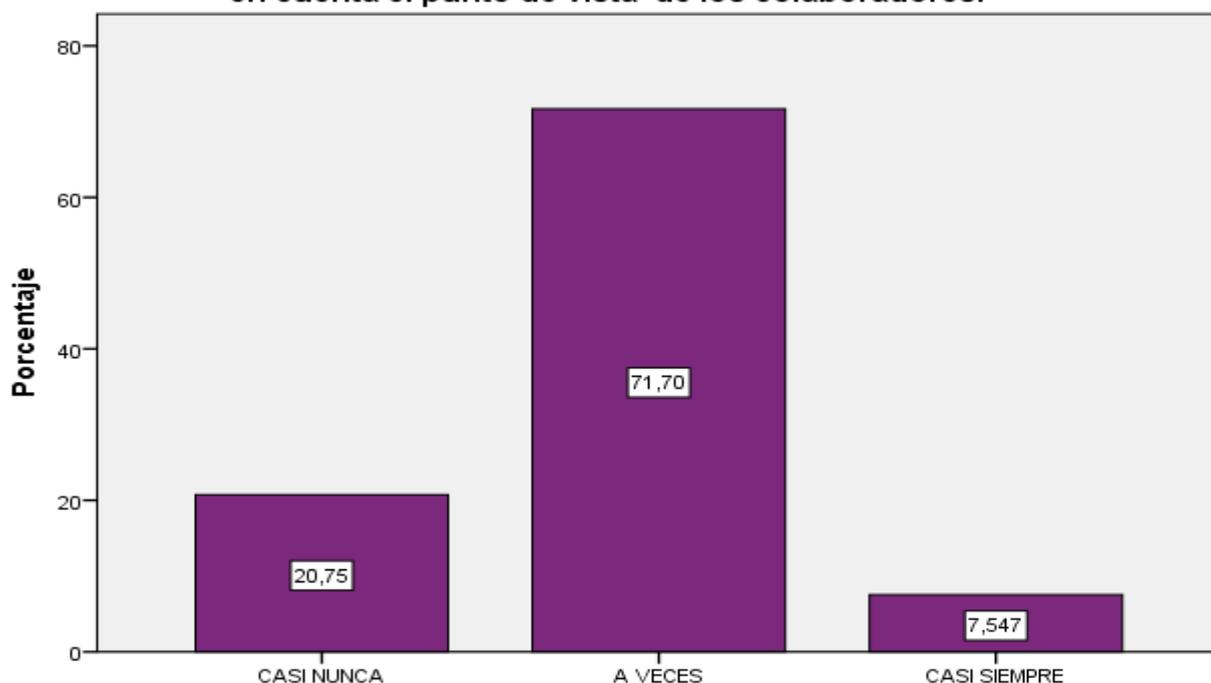


Las probabilidades que exponen los directivos como solución a un problema detectado son efectivas pues resultaron idoneas en situaciones anteriores.

16. Para elegir la mejor alternativa y que la decisión sea la más conveniente se toma en cuenta el punto de vista de los colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	11	20,8	20,8	20,8
A VECES	38	71,7	71,7	92,5
CASI SIEMPRE	4	7,5	7,5	100,0
Válidos				
Total	53	100,0	100,0	

Para elegir la mejor alternativa y que la decision sea la mas conveniente se toma en cuenta el punto de vista de los colaboradores.

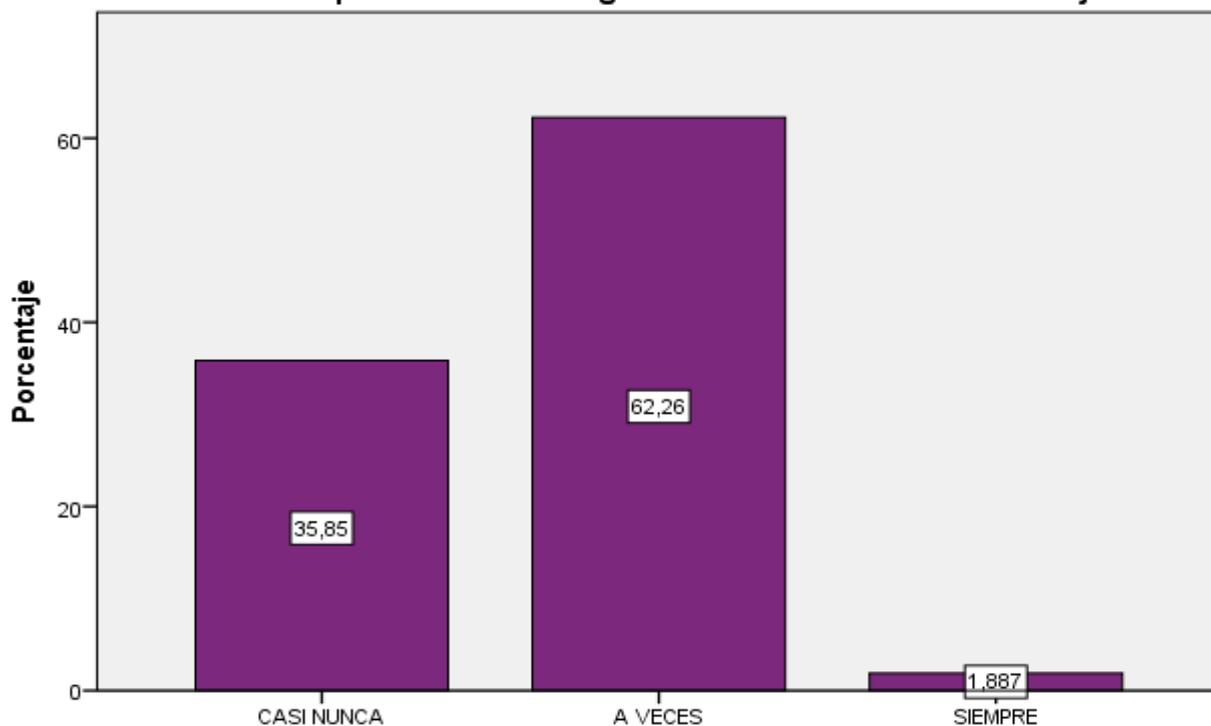


Para elegir la mejor alternativa y que la decision sea la mas conveniente se toma en cuenta el punto de vista de los colaboradores.

17.Los problemas que se presentan en la institución son repetitivos por ello las decisiones tomadas para su atención generan autonomía en los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	19	35,8	35,8	35,8
A VECES	33	62,3	62,3	98,1
SIEMPRE	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	
Válidos				

Los problemas que se presentan en la institucion son repetitivos por ello las decisiones tomadas para su atencion generan autonomia en los trabajadores

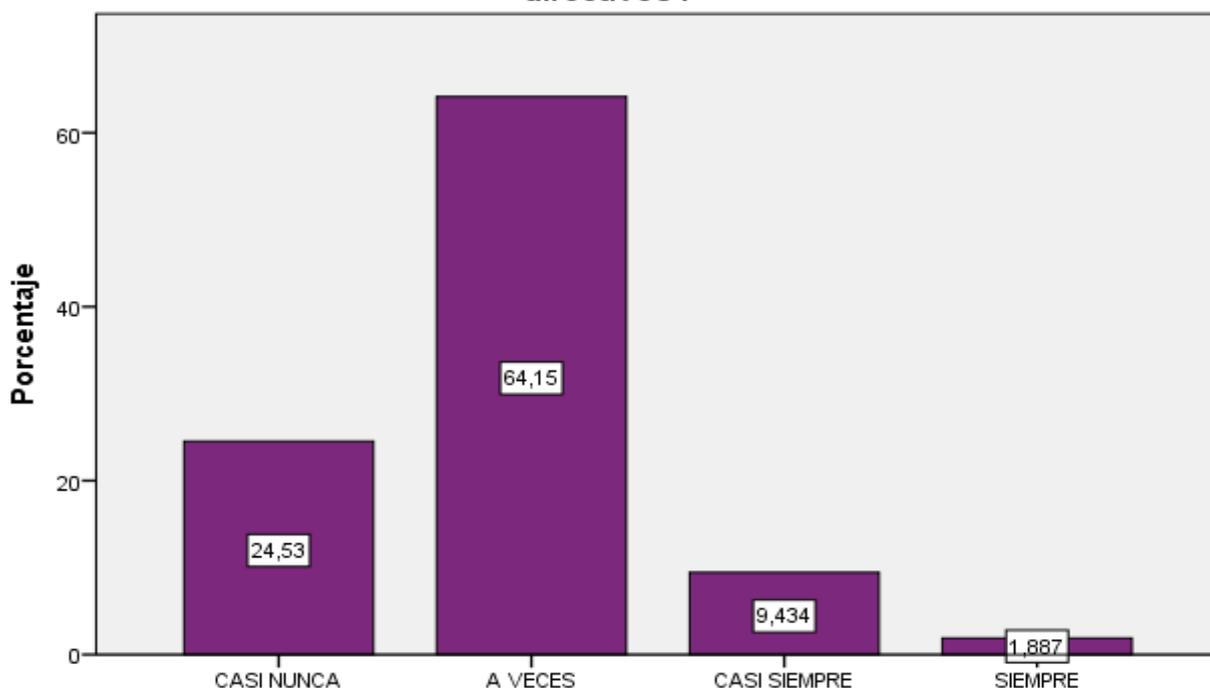


Los problemas que se presentan en la institucion son repetitivos por ello las decisiones tomadas para su atencion generan autonomia en los trabajadores

18. Cuando un problema nuevo sucede en la institución los colaboradores están limitados de actuar pues las probables soluciones son competencia de los directivos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	13	24,5	24,5	24,5
A VECES	34	64,2	64,2	88,7
CASI SIEMPRE	5	9,4	9,4	98,1
SIEMPRE	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Cuando un problema nuevo sucede en la institucion los colaboradores estan limitados de actuar pues las probables soluciones son competencia de los directivos .

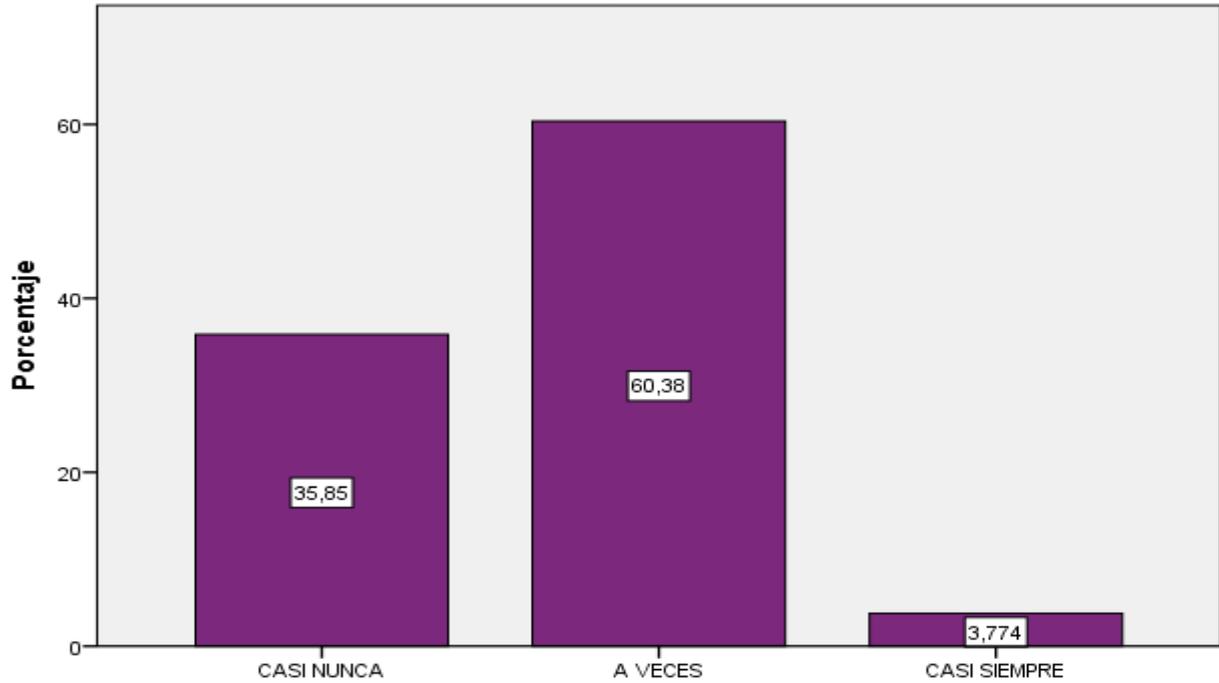


Cuando un problema nuevo sucede en la institucion los colaboradores estan limitados de actuar pues las probables soluciones son competencia de los directivos .

19. Existen problemas que generan inversión en su solución y los altos mandos están dispuestos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	19	35,8	35,8	35,8
A VECES	32	60,4	60,4	96,2
CASI SIEMPRE	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Existen problemas que generan inversion en su solucion y los altos mandos estan dispuestos.

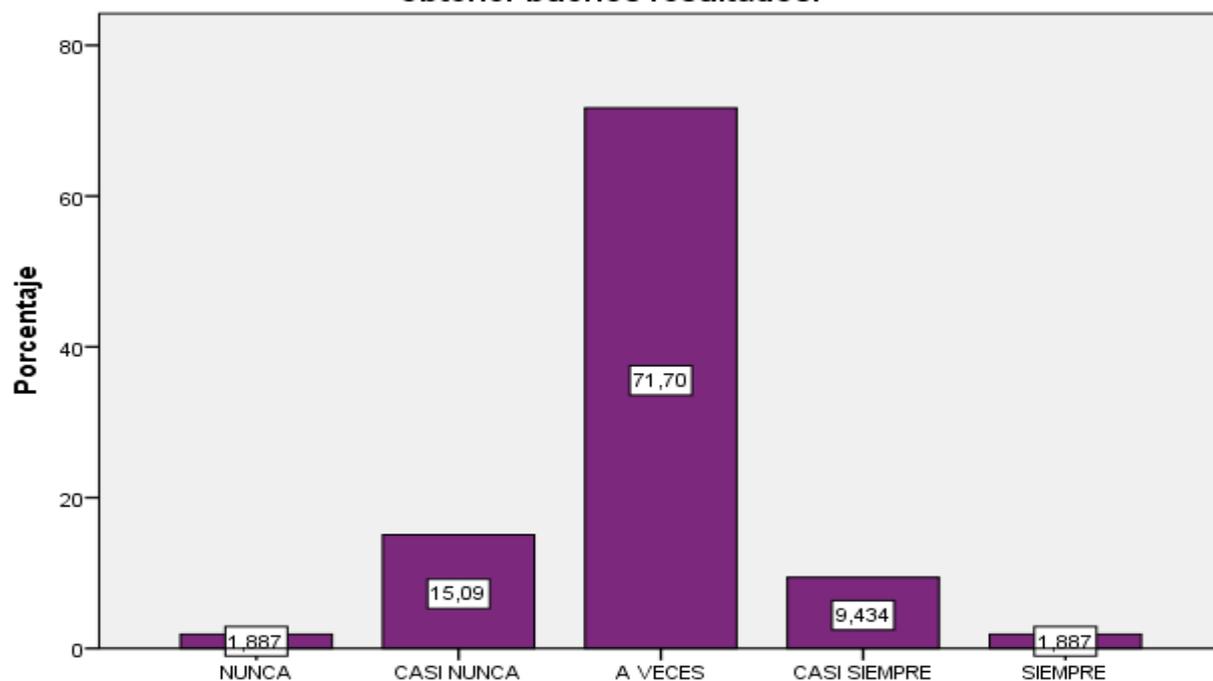


Existen problemas que generan inversion en su solucion y los altos mandos estan dispuestos.

20. Los directivos colaboran en las ideas de mejora para la organización y así obtener buenos resultados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	8	15,1	15,1	17,0
A VECES	38	71,7	71,7	88,7
CASI SIEMPRE	5	9,4	9,4	98,1
SIEMPRE	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Los directivos colaboran en las ideas de mejora para la organización y así obtener buenos resultados.

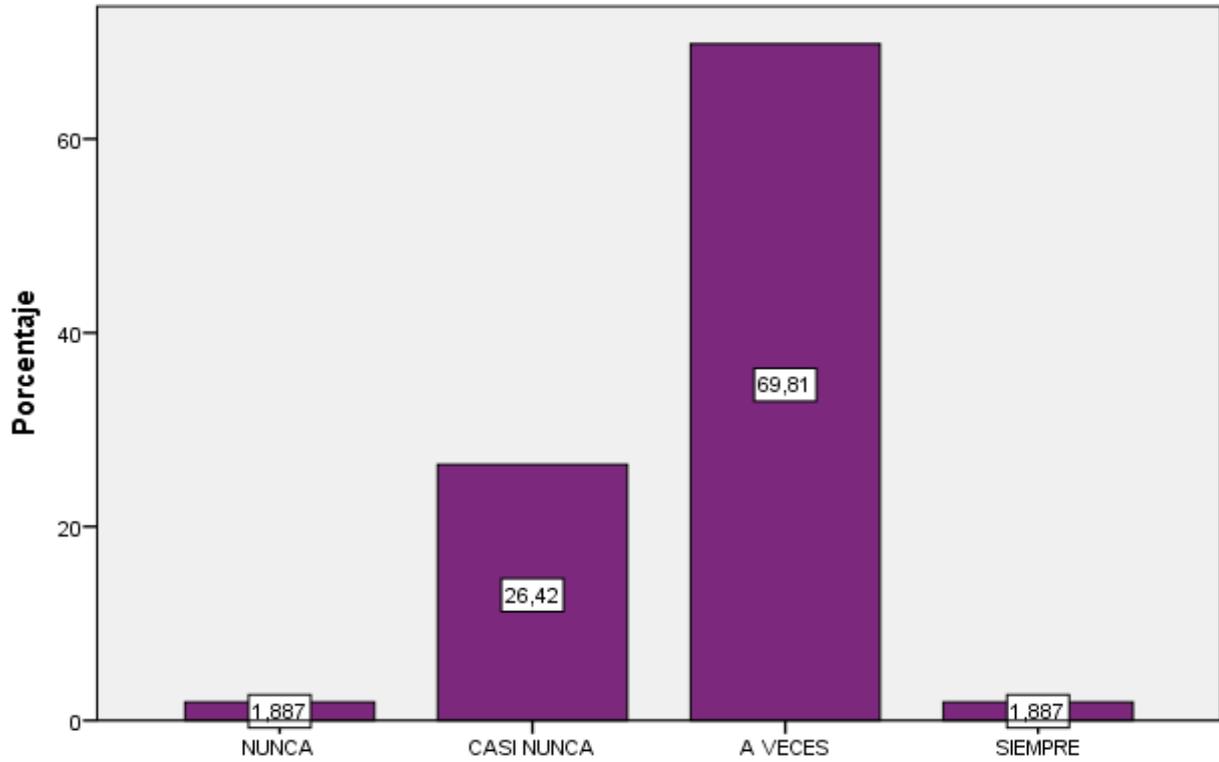


Los directivos colaboran en las ideas de mejora para la organización y así obtener buenos resultados.

21. Los trabajadores antes de ejecutar las estrategias de mejora son presentadas en sus equipos de área para su validez y confiabilidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,9	1,9	1,9
CASI NUNCA	14	26,4	26,4	28,3
Válidos A VECES	37	69,8	69,8	98,1
SIEMPRE	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Los trabajadores antes de ejecutar las estrategias de mejora son presentadas en sus equipos de area para su validez y confiabilidad.



Los trabajadores antes de ejecutar las estrategias de mejora son presentadas en sus equipos de area para su validez y confiabilidad.

ANEXO N.º 7 ACTA DE APROBACION DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---	---

Yo, GENARO EDWIN SANDOVAL NIZAMA docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, revisor(a) de la tesis titulada "Liderazgo transformacional en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018", del (de la) estudiante SANCHEZ RUIZ, Silvia Ivony, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 04 de Setiembre de 2019


Mg. Genaro Edwin Sandoval Nizama
D.N.I. 09614598
Docente - Asesor

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO N. ° 8 TURNITIN



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo transformacional en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María
Vianey de Magdalena del Mar, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

SANCHEZ RUIZ, Silvin Ivony

ASESOR:

SANDROVAL NIÑAMA, Germano Edwin

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERU

2018



Resumen de coincidencias

29 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	17 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.unajma.edu... Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Facultad L... Trabajo del estudiante	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Silvia Ivony Sanchez Ruiz
Título del ejercicio:	DESARROLLO DE TESIS 2019 -I
Título de la entrega:	Liderazgo transformacional en la to...
Nombre del archivo:	transformacional_en_la_toma_de_d...
Tamaño del archivo:	455.89K
Total páginas:	53
Total de palabras:	8,877
Total de caracteres:	49,994
Fecha de entrega:	16-jul-2019 11:44a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1152381817

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código	: F08-PP-PR-02.02
		Versión	: 10
		Fecha	: 10-06-2019
		Página	: 1 de 1

Yo SANCHEZ RUIZ, SILVIA IVONY, identificado con Documento de Identidad N' 46090371 egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo transformacional en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018"; En el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:



SANCHEZ RUIZ, SILVIA IVONY
DNI 46090371

FECHA...10...DE...SEPTIEMBRE...DEL 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Selva Ivony Sánchez Ruiz

INFORME TITULADO:

Liderazgo transformacional en la toma de decisiones

del C.E. Parroquial San Juan María Vicario de Magdalena del
Huay, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 18/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 17


FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN