



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del liderazgo y toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga
Puelles” de Jayanca, Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Eduardo Reaño Ramirez (ORCID.0000-0002-6714-2287)

ASESOR:

Dr, Orlando Alarcón Díaz (ORCID 0000-0003-2042-7282)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Chiclayo-Perú

2019

Dedicatoria

El camino de la vida se transita de manera resiliente en la búsqueda de mejores perspectivas y en este trajinar juega un rol determinante, la familia, quien se encuentra en el primer peldaño de todos mis quehaceres, a ella con eterna lealtad.

Eduardo

Agradecimiento

A quienes me han ofrecido su desinteresado apoyo y me han echado una mano cuando más lo he necesitado y con ellos, al Dr. Orlando Alarcón Díaz, por mostrarme ese don de persona, y su profundo conocimiento de la realidad.

Eduardo

Página de jurado



DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

El bachiller: REAÑO RAMIREZ EDUARDO

Para obtener el Grado Académico de **Maestro en Gestión Pública** ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DE LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MANUEL BURGA PUELLES", JAYANCA, LAMBAYEQUE

Fecha: 10 de Agosto de 2019. Hora: 7.00pm

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada Firma:

SECRETARIO: Mg. Rosa Barboza Bustamante Firma:

VOCAL : Dr. Orlando Alarcón Díaz Firma:

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *A. PROBADO POR UNANIMIDAD*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, EDUARDO REAÑO RAMIREZ, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo, declaro que el trabajo académico titulado Gestión del liderazgo y toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles”, Jayanca, Lambayeque presentado en....folios para la obtención del grado académico de Maestría en Gestión Pública es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración del trabajo académico

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en busca de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor me someto a las sanciones que determina el procedimiento disciplinario.

Chiclayo, 22 julio del 2019



EDUARDO REAÑO RAMIREZ

DNI 16737428

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaración de autenticidad	iv
Índice.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	21
2.1 Tipo de investigación.....	21
2.2 Diseño de investigación	21
2.3 Variables	21
2.3.1 Operacionalización de variables.....	22
2.4 Población	23
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información	24
2.6 Procedimiento	26
2.7 Métodos de análisis de datos.....	26
2.8 Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	47
Autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	66
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	67
Reporte turnitin	68
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	69

Índice de tablas

Tabla 1: Población	24
Tabla 2: Tener brújula	28
Tabla 3: Reglas claras.....	29
Tabla 4: Delegación de responsabilidades	29
Tabla 5: Saber consultar	30
Tabla 6: Sentido de proporción	31
Tabla 7: Autoridad moral	31
Tabla 8: Sabiduría.....	32
Tabla 9: Inteligencia	33
Tabla 10: Diseño, modelización o concepción.....	34
Tabla 11: Selección	34
Tabla 12: Implantación.....	35
Tabla 13: Evaluación.....	36
Tabla 14: Análisis de resultados.....	37
Tabla 15: Correlación entre las variables	42
Tabla 16: Baremo general	52
Tabla 17: Baremo específico	53
Tabla 18: Confiabilidad.....	53
Tabla 19: Confiabilidad del instrumento	63
Tabla 20: Varianza de los ítems	64
Tabla 21: Alfa de cronbach	64

RESUMEN

El presente trabajo de investigación surgió como una necesidad de determinar el nivel de relación que existe en la gestión del liderazgo y toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles”, región Lambayeque, considerando que al realizar el análisis de la problemática se observó que, precisamente es pertinente llevar a cabo un estudio que contribuya a establecer el nivel de significatividad, respecto a la gestión del liderazgo y toma de decisiones. Esta situación motivó la realización del presente estudio fundamentado en la teoría del liderazgo personal e interpersonal de Fischman, teoría sociocultural de Vygotsky, teoría de la decisión de Simón y teoría del Liderazgo transformacional. El nivel de relación que existe en la gestión de liderazgo y toma de decisiones en el la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles”, Lambayeque se determinó a través del test elaborado por el investigador y validado por expertos en investigación científica quienes han tenido en cuenta las dimensiones, indicadores e instrumentos. Se empleó el tipo de estudio correlacional y el diseño no experimental. Se trabajó con una población de 25integrantes. Luego del proceso se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que la gestión del liderazgo y toma de decisiones tienen implicancia recíproca en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles”, Lambayeque.

Palabras claves: Gestión, liderazgo, toma de decisiones.

ABSTRACT

The present research work emerged as a need to determine the level of relationship "Manuel Burga Puelles", Lambayeque region, whereas in management leadership and decision-making in the educational institution to the analysis the problem was observed is precisely relevant to carry out a study that will help establish the level of significance with respect to the management of leadership and decision making. This situation motivated the present study based on the theory of personal and interpersonal leadership of Fischman, sociocultural theory of Vygotsky, the Simon decision theory and theory of transformational leadership. The level of relationship that exists in the management of leadership and decision-making in the educational institution "Manuel Burga Puelles", Lambayeque was determined through the test devised by the researcher and validated by scientific experts who have taken into account dimensions, indicators and instruments. The type of correlational study and non-experimental design was used. He worked with a population of 25 members. After the process was to analyze, interpret, and discuss the results, concluding that management leadership and decision-making have mutual implication in the educational institution "Manuel Burga Puelles", Lambayeque.

Keywords: Mnagement, leadership , decision making.

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad actual se encuentra inmersa en un proceso de cambio profundo y permanente afectada por un entorno incierto, presencia de grandes progresos científicos y tecnológicos y de constantes reorganizaciones institucionales.

La era de la sociedad de la información como lo llaman algunos, acaso por un lado pretende mejorar el accionar humano, por otra parte ha sumido a la población en serias dificultades relacionadas con el escaso empleo, discriminación, fanatismo, endeudamiento, exención, explotación, acoso, hambruna, intransigencia, deterioro del ecosistema, polarización del conocimiento.

El escenario evidencia que se requiere en forma urgente de personas que sean capaces de enfrentar con éxito esta realidad, situación que está ocasionando la necesidad de líderes capaces de afrontarla, líderes que tengan la capacidad de conocer, comunicar, convencer, construir sentidos y proponer un destino común de las organizaciones, las cuales les han sido conferidas para encauzarlas por el genuino derrotero.

Para ser una entidad sostenible en el presente siglo se requiere de una transformación sustantiva en las metodologías que se emplean para la gestión de las personas.

Se están solicitando seres humanos que, además de poseer un alto nivel profesional y técnico para ocupar un determinado cargo debe gestionar su valor agregado para convertirse en más independiente, incrementar su acervo comportamental irradiando flexibilidad y toma de decisiones acertadas (Almudena, 2010, p.4).

Se busca un líder con un alto grado de efectividad, un ser humano que tenga un horizonte claro respecto de lo que es necesario realizar y las determinaciones que se tienen que adoptar para alcanzar lo que se acomete.

La dirección a continuar permitirá a las instituciones subsistir y para el líder uno de los elementos importantes es su equipo, es decir los seres humanos con lo que realiza su labor

Un ser humano que muestra su preocupación por mantener al personal, en forma permanente, motivados, inspirarles e involucrarles en esa labor que necesita el esfuerzo de toda la entidad

El liderazgo ha adquirido mucha relevancia en es espacios de situaciones críticas, no obstante, las limitaciones no engendran líderes, solamente evidencian la clase de líderes que hay.

Se ha identificado que las instituciones, generalmente muy bien encaminadas ostentan altos índices de desenvolvimiento, algo de lo que no tienen aquellas que aún no están bien dirigidas (Ibid, p.4).

Desde hacía muchos años, la necesidad por comprender el progreso o fracaso de las instituciones ha devenido en determinar los agentes que puedan incidir de forma relevante en los resultados, en cuyo escenario, los expertos han coincidido en el hecho de que, es “el liderazgo el que influye en el avance o retroceso de la entidad, puesto que el desenvolvimiento de los líderes afecta la motivación de los subordinados y a la vez incide en el resultado de las labores” (Li, Tan & Teo, 2012, p. 15. p.2).

“Es una forma de infundir en los demás a concluir tareas relevantes, los involucra y los anima a efectos de que coadyuven al cumplimiento de las metas de la institución” (Donate & Sánchez de Pablo, 2015, p. 5).

“El liderazgo subsiste al interior de las relaciones que establecen los seres humanos y naturalmente está al servicio de los fines de la sociedad, aun cuando, los líderes son personas, el liderazgo se encuentra insertado en las interacciones e instituciones de carácter social y su objetivo es realizar algo para el colectivo” (Leithwood, 2009, p.19).

El liderazgo no es un acontecimiento subjetivo, implica un objetivo y una dirección. Los líderes buscan propósitos con meridiana claridad y firmeza y dan respuesta a su cumplimiento

“En ciertos casos le asiste al líder el desarrollo y promoción de objetivos del grupo, en otros, se refiere a un proceso más inclusivo, en el que el líder es un actor fundamental” (Leithwood, 2009, p.19).

Los resultados de una organización se subordinan a la intervención de una gama de elementos sostenidos para la mejora, la cual no puede mantenerse de manera permanente, sino está sustentada por una cultura de trabajo cooperativo, en esta línea, el liderazgo favorece el incremento de los corolarios en la institución.

En una institución que se encuentra en constante aprendizaje, el líder no se ubica en la cima de la pirámide, sino más bien influyendo en una red de interacciones, delegando funciones, gestionando una adopción de determinaciones colaborativas, compartiendo autoridad, permitir que entre todos en la entidad se dinamicen. (Bolívar, 2010, p.17).

“La tarea del líder está orientada a convertirse un facilitador, coordinador y dinamizador de un grupo de técnicos y profesionales, con una especie de agente de cambio, visionario, competente capaz de motivar y convencer” (Bolívar, 2010, p.17).

El ejercicio del liderazgo en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” del distrito de Jayanca, región Lambayeque necesita manifestar cambios significativos, “consiguiendo la formación de grupos de labores, en donde los integrantes se perciban comprometidos e identificados con la organización, anhelando a obtener de modo eficiente y eficaz las metas propuestas” (Ma Hutchinson, 2014, p.31).

El contexto muestra que últimamente se ha puesto de manifiesto con mucha evidencia cómo el liderazgo tiene incidencia sobre sus seguidores

Es un requisito elemental del ser humano, puesto que donde este empieza, ya subsistía en la comunidad, con la presencia de líderes que orientado a los otros a fin de los hechos caminen y se preserve todo en el orden

Así que, al transcurrir el tiempo, a medida que la persona y la colectividad donde participa ha ido progresando, el liderazgo también se ha ido transformando (Barroso & Salazar, 2010, p.14).

El liderazgo ha sido tenido en cuenta por ciertos expertos como un concepto de carácter mitológico (Cohen & March, 1974), es una de las preocupaciones más antiguas del planeta Bass (1990), y uno de los asuntos más discutidos en los últimos (Podolny, Khurana & Hill-Popper (2005).

Por tal motivo el tema de liderazgo en este tiempo avanzando de manera rapidaysu investigación es cada vez más interdisciplinaria (Friedman, 2010).

En determinadas actividades, los líderes tienen una consecuencia directa en los objetivos fundamentales de la colectividad, no obstante, en varias ocasiones su acción consiste en ejercer influencia en el accionar de otros seres humanos a fin de establecer las condiciones y alcanzar un alto grado de efectividad.

Esta incidencia puede llevarse a cabo de modo dirigido, apoyando a los seres humanos a efectuar algo particular y demarcado o algo muy profundo y cambiante, fomentando las esperanzas y actividades de otros de modo expansivo y en varias oportunidades que no se puede predecir (Burns, 1978, citado, por Leithwood, 2009, p.19).

En la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca, se requiere “motivar al personal en forma permanente y para que esto suceda se necesita reconocer su desempeño, retribuyéndolo con felicitaciones, estímulos no económicos, promoviendo acciones, mediante las cuales permitirle que se sienta bien, cómodo y tranquilo al ejercer sus funciones” (Cano, 2015, p.2) y se ha de lograr ejerciendo liderazgo, logrando influir en ellos a través de medios no coercitivos, porque los líderes tienen que ser capaces de controlar el cambio y de preverlo, tienen que ser hombres de visión, es decir tener cierta apreciación del devenir que podría afrontar la institución, sin la cual, los líderes desconocen el camino por donde necesita guiar a los empleados y tienen muy pocas probabilidades de éxito.

La necesidad de adecuarse a los permanentes cambios generados en la conducta de los seres humanos miembros de la institución conlleva a que varios regímenes de gestión se vuelvan arcaicos y se precise la necesidad de instituir otros sistemas que ofrezcan mayor atención al empleado, al margen del cargo que tiene en la entidad

El liderazgo como herramienta de la alta gerencia influye de manera directa el desarrollo de las actividades de la institución.

Es uno de los elementos estratégicos que posee la institución, por tanto, actualmente adquiere gran trascendencia al interior del régimen integral de la organización (Francisco, 2013, p.5).

La mayor parte de los enfoques actuales respecto de liderazgo postulan que éste se ejercita en concordancia con las peculiaridades de la institución, los objetivos establecidos, las personas comprendidas, los recursos y el tiempo, involucradas las particularidades de los propios líderes (Hollinger y Heck, 1996a; Leithwood y Duke, 1999). Así, ninguna fórmula del liderazgo efectivo es aplicable de manera universal.

El líder exige y requiere recursos, formación y metodologías que le permitan descubrir respuestas significativas, objetivas y efectivas para adecuarse y adaptar la organización a las nuevas obligaciones de la sociedad, sobre todo accediendo a la investigación, la misma que permitirá determinar necesidades y desarrollar el “estado del arte”, en forma precisa para tomar decisiones, respecto a la forma de cómo efectuar cambios apropiados en la gestión de la institución.

El líder de una institución necesita realizar estudios para resolver dificultades que ocurren en su organización. En este proceso particulariza las condiciones específicas de la realidad de la entidad para prevenir y predecir propósitos de mejora organizacional” (Minedu, 2014, p. 40).

El liderazgo subsiste en las entrañas de las relaciones interpersonales y vale para propósitos sociales, más aún si los líderes son personas, el liderazgo se incrusta en las interacciones y en las organizaciones de características sociales y su objetivo es desarrollar algo para un colectivo, por tanto, no es un hecho personal o subjetivo.

En tal sentido una institución que promueva aprendizaje no se ubica en la cúspide de la pirámide, sino interviene en una trama de interacciones, encarga compromisos, gestiona la toma de decisiones colaborativas, compartir las atribuciones, permitir que entre todos se dinamicen” (Bolívar, 2010, p.17)

La labor del líder está orientada a convertirse en facilitador de un grupo de seres humanos como una agente de transformación, que sea capaz de inspirar, persuadir, motivar

“En una institución que cada día lo hace mejor, el liderazgo de la dirección tiene a diluirse” (Bolívar, 2010, p.17).

La asunción de liderazgo en la institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca está destinada a orientar y conducir al personal, enseñar derrotero y las herramientas que se emplearán para alcanzar la colaboración y la fidelidad de los

subalternos y ofrecer direccionamiento para la obtención del propósito de la institución, fomentando la intervención dinámica de los miembros de la entidad

Las personas y más aún los líderes se encuentran en forma permanente tomando decisiones, en cuyo contexto en todos los ámbitos de la vida se suelen enfrentar diariamente a varias decisiones y a considerables o reducidos inconvenientes que se tiene que resolver.

El proceso de toma de decisiones ha sido siempre una de las más grandes inquietudes de la gestión de las instituciones y propiamente del gestor en su desempeño profesional.

Han hecho su aparición ciertas controversias relacionadas al hecho de que ¿se necesita o no que participen los integrantes de la institución en el proceso de toma de determinaciones?, ¿qué tan justo puede y necesita ser el proceso de adopción de determinaciones?, ¿existen mejores decisiones respecto de otras?, ¿se dan procesos de retroalimentación en la toma de determinaciones? (p. Gonzáles, 2007, p.1).

Una decisión es la designación de la opción más apropiada de entre varias probabilidades con el propósito de lograr un espacio anhelado, teniendo en cuenta, la escasez de recursos.

La palabra decisión proviene de decido que quiere decir cortar, asociado al actual concepto se deduce que se opta por una opción que al final ha resultado la elegida.

“Los seres humanos que asumen la toma de decisiones son los directivos u otros trabajadores de la entidad” (Canós, Pons, Valero y Maheut, 2016, p.2).

En esta línea, una de las funciones fundamentales de los líderes en una organización es la planeación concebida como el proceso de toma de decisiones con el que se posibilite el logro de propósitos anticipadamente planificados.

Para adoptar una determinación no interesa su naturaleza es pertinente comprender y analizar la dificultad para tratar de solucionarla.

En ciertas ocasiones por ser tan sencillos y de la vida cotidiana, el proceso se desarrolla de manera más implícita y su solución es más rápida, no obstante existen otros, en los que los corolarios de una buena o mala elección puede poseer consecuencias en la

vida y si es un entorno de trabajo, en el éxito o fracaso de la entidad, por el caso se precisa la realización de un proceso mejor configurado que puede ofrecer mayor confianza e información para tratar de solucionar el inconveniente (Gutiérrez, 2011, p.4).

La toma de decisiones constituye un proceso eternamente humano. Está envuelta en complejidades y ambigüedades que son un reflejo de la manera de ser propia de los seres humanos.

El terreno firme y propio de la toma de decisiones o la definición de acciones corresponde a la solución de problemas y el aprovechamiento de las oportunidades.

En ese camino debe considerarse como punto de partida tres consideraciones usualmente formuladas como interrogantes: ¿Es el problema fácil de resolver?, ¿Puede el problema resolverse por sí mismo?, ¿Me compete intervenir en la solución del mismo?

“El proceso de toma de determinaciones en las diferentes instituciones es factible de definir como aquel de concepción de dificultades, recojo de información, producción de opciones y elección del derrotero a seguir” (Hellriegel, Slocum, Woodman, 2011).

La toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca constituye un proceso indispensable para el apropiado y atinada operatividad de la institución

En este sentido “muchos estudiosos como Bourgeois y Eisenhardt (1988), Janis (1989), Murnighan y Mowen (2002), Nut (1993), Shull, Delbecq y Cumings (1970) expresan que el desenvolvimiento satisfactorio de la institución necesita de una adopción de determinaciones oportuna y efectiva” (Roberto, 2000), precisamente esta eficiencia y efectividad reside en manos de aquellos sujetos que asumen la responsabilidad de adoptar determinaciones” (Rodríguez, 2014, p.5).

La carencia de una inmejorable toma de decisiones imposibilita gestionar la observancia de los asuntos administrativos en las instituciones, así como no admite el escenario posible para la intervención y la autogestión, dificultando el derrotero para alcanzar un servicio de calidad.

En instancias que se reconoce la trascendencia de intervenir en las determinaciones va aumentando en compromiso de los demás de aportar y vigilar por la representación de todos los estamentos de la institución, originándose un sentido de pertenencia que hace de

la vida institucional un plan de vida y la probabilidad de autoformación y autorrealización” (Domínguez y Oñoro, 1996, p.25).

“La toma de determinaciones se encuadra al interior de la hipótesis de que forma parte y es el resultado de la acción, el entorno y la cultura” (Benedicto, 2016, p.23).

En esta perspectiva, Francisco (2013) realizó un estudio respecto al liderazgo en la empresa, en la Universidad de Valladolid, España afirma que son los individuos que rigen y coordinan las instituciones las necesitan defender un liderazgo en armonía con las actuales condiciones que marca la pauta de la economía reciente” (p.5)

“El liderazgo como herramienta de dirección influye directamente en la realización de la actividad empresarial” (p.5).

El liderazgo capta a distintos tipos de personas, entre quienes resaltan los directivos, en la medida que se presenta cuando un individuo encamina e incentiva al los demás para lograr un propósito común

La dirección demanda la formación de personas que se encarguen de realizar la planificación, la organización, la ejecución y el control de las distintas actividades que tienen lugar en una institución con el fin de alcanzar los objetivos preestablecidos (p.14).

Por tanto, el liderazgo constituye un motor que insta a la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca a transformar su realidad actual sugiriendo aquellos retos y fomentando en cada uno de sus integrantes un traslado hacia la concepción de una nueva cultura.

Al respecto, Fischman (2006), en su libro “El Camino del Líder” hace pensar respecto al valor que tiene el liderazgo, en la medida que explica lo bonita que resulta ser la vida, a estimar sobremanera a los seres humanos que se encuentran a nuestro alrededor, nos anima en el desarrollo de nuestra vida diaria

No conseguimos ser líderes si no poseemos primero, la facultad de liderarnos a sí mismos.

El liderazgo de la persona se obtiene cuando el sujeto comienza el derrotero laborando la autoestima, la facultad de promover aprendizaje, la creatividad, el equilibrio, la visión de futuro

El liderazgo de tipo interpersonal se obtiene a posteriori, cuando el ser humano tiene dominio de la comunicación, es capaz de guiar a los demás y a alcanzarles poder, a que realicen trabajo en equipo y a ofrecer apoyo a sus seguidores

El liderazgo es una vía en espiral que se encamina desde adentro hacia el exterior. Si una laguna que alimenta a un río no es profunda, si tiene poca agua, el río no podrá irrigar los campos y no se podrá sembrar ni cosechar.

De la misma manera si el ser humano no posee un nivel de profundidad al interior será incapaz de irrigar un liderazgo positivo y permitir el crecimiento de los individuos que lo siguen(p.12).

Los trabajadores de la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca necesitan seguir el derrotero del progreso individual, significativo en todas las esferas de la subsistencia

A su vez, Almudena (2010) se analizó y medio del liderazgo en una empresa del sector automoción y propuestas de desarrollo en la Universidad de Zaragoza, España, arribando a las siguientes consideraciones:

Un líder efectivo es un ser humano que tiene muy claro lo que es pertinente realizar y las determinaciones que hay que asumir para obtener lo que se intenta, el derrotero a tener en cuenta, en la medida que permitirán a las instituciones protegerse, considerando sobremanera a su equipo de trabajo, a la gente con las que realiza la tarea (p.4).

El liderazgo ha concitado la mayor preponderancia en instancias de situaciones críticas, pero los inconvenientes no crean líderes, solo ponen en evidencia la tipología de líderes que existen (p.4).

En la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca se requiere tener claro lo que el liderazgo significa, de lo contrario no se pueden desarrollar las destrezas necesarias para tomar decisiones que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Asimismo, Benedicto (2015), en su tesis doctoral intitulada Toma de Decisiones en Sistemas Dinámicos no Lineales presentada en la Universidad de Valladolid, España concluyó que.

En la toma de determinaciones se resalta el grado de relación que se manifiesta con el contexto inmediato, la edificación conjunta de concepciones entre el que decide y la esencia del entorno, en el cual se toman las determinaciones (p.23).

Los seres humanos, en el preciso momento de adoptar una determinación espera que ésta sea la más acertada posible o lo que en ese instante le permita el contexto o las peculiaridades de la persona y a partir de esta instancia que la toma de decisiones adquiere mayor preponderancia.

“Como señala Rodríguez (2004), la toma de decisiones necesita una cadena de requisitos (Lewis, 1999; Porter, 1987), en la perspectiva de que en el momento de que una persona tiene la contingencia de optar por una o cual opción para solucionar una discrepancia debe hacerlo (p.58).

El hecho es que en la institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca, los trabajadores deben adoptar las decisiones que las consideren que son las más correctas posibles en la búsqueda de la mejora de los procesos que se gestionan en la organización.

Igualmente, Leithwood (2010) realizó un aporte desde la investigación denominado ¿Cómo liderar nuestras escuelas?, quien considera que:

“Uno de los elementos fundamentales de la tarea de liderazgo está relacionado con la labor de apoyar al equipo a que realice una comprensión compartida sobre la institución y sus objetivos que puede convertirse en una visión de futuro” (p.26).

“Los líderes necesitan comprender el ecosistema en que realizan sus operaciones y trabajar de modo persistente con todos los seres humanos que representan para propiciar visiones que atañan a todos” (Bennis y Nanus, 1985; Daft, 1992).

Las personas accionan sobre el eje de su comprensión de los hechos y por consiguiente, los líderes llegan a influir respecto a cómo los otros perciben el mundo que les rodea y cómo necesitan actuar

Los líderes necesitan realizar un seguimiento del rendimiento y emplear esos datos a medida que ocurren y se afinan los objetivos.

“Se necesita habilidad para juntar información y transformarla en un conocimiento servible” (Fuhrman, Clune, y Elmore, 1988; Mohrman et al, 1994) (Leithwood, 2010, p.26).

“Los líderes fomentan que se dé un alto nivel de efectividad incidiendo en las facultades y motivaciones de miembros clave de la institución” (Lord y Maher, 1993, p.2).

Los líderes escolares triunfantes gestionan sus instituciones de manera efectiva apoyando y asegurando el rendimiento de la comunidad educativa, influyendo sobre la cultura organizacional a través de mecanismos orientados a poner en práctica creencias, normas, valores y actitudes compartidos.

Los directores ejercitan su liderazgo para gestionar a los seres humanos determinando paradigmas a seguir concordantes con la práctica de valores y los objetivos de la entidad

“Propiciar el establecimiento de prototipos proporciona una guía clara para el desarrollo y la actividad, asimismo consolida la apreciación del equipo de trabajo sobre sus propias facultades y su sentido de auto efectividad” (Leithwood, 2010, p.26).

Una consistente cultura de colegio congrega a los integrantes en torno a los objetivos que se ha propuesto la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca y los valores y las creencias que fundamentan esos objetivos.

El presente trabajo de investigación se fundamenta en la Teoría del Liderazgo transformacional, el cual se sustenta:

“En la modificación de la práctica de valores y actitudes elementales que contribuyan a generar y difundir una visión objetiva del futuro, instituir un clima laboral y una cultura institucional que ofrezca respuesta a los desafíos que ofrece la sociedad actual”

El líder transformacional propicia la intervención de los empleados en la toma de determinaciones y en los desafíos para generar cada día la entidad del futuro

El líder transformacional muestra ciertas habilidades, las cuales se presentan en términos de credulidad, al percibirse capaz de lo que es como persona y como profesional y de lo que puede ser capaz que le permita infundir, seguridad en los que le rodean

Motivación, porque no es suficiente mostrar capacidad sino tener el ímpetu para realizar lo que quiere

Iniciativa para empezar la acción, tomar la delantera a los otros y persistencia para concluir lo que ha empezado y no dejarlo a media.

Necesita, primero, persistir; segundo persistir y tercero, persistir así como esforzarse para realizar la tarea de manera correcta y además correctamente con inquietud y carisma

“El reconocimiento de los procedimientos que imponen dinamismo en la gestión generan resistencias entre el cuerpo normativo, el entorno diario y la interrelación entre los agentes” (Pozner, 2001, p.17).

“Resulta muy interesante descubrir el significado de lo que se pretende modificar y de la manera de lograrlo considerando tanto, el efecto personal como el entorno de la organización, de la comunidad y de la nación” (Fullan, 2002, p.8).

El liderazgo transformacional tiene su soporte en cuatro conceptos básicos. Se trata de componentes que no se pueden prescindir si se pretende hablar de un liderazgo encaminado a modificar la edificación de la institución.

“Estas acepciones se pueden percibir como los eslabones de una escalera, en la que el piso más bajo se ubican los proyectos de transformación y en el más alto la realización de los mismos” (Leithwood, 2010, en EAE, Bussines School, 2016, p.4).

El ejercicio del liderazgo en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca debe darse a partir de un enfoque transformacional, que también se denomina magnánimo, toda vez que lo atractivo constituye, indudablemente, una de las peculiaridades más representativas, en esa perspectiva acciona como un coach o entrenador de las personas que buscan propósitos comunes

A su vez, Fischman (2006) trabajo su teoría del liderazgo personal e interpersonal que ha servido de sustento para la presente investigación, la misma que se basa en nueve hábitos, pero que son concebidos como pasos, que deben ser recorridos a la vez, en forma progresiva. Los cinco primeros están referidos al liderazgo personal: Autoestima, visión, creatividad, equilibrio y aprendizaje. Los cuatro restantes, al liderazgo interpersonal: Comunicación efectiva, entrega poder, trabajo en equipo y servicio.

Entonces, Fischman refiere que, el cambio y el desarrollo de la persona tiene lugar a partir del interior hasta el exterior, recorriendo un derrotero en espiral, que tiene en cuenta, por su parte, la sima interior.

Esta profundidad se relaciona con el liderazgo personal que se alcanza cuando el ser humano toma la decisión de acometer el camino edificando su autoestima, su visión, su equilibrio, su creatividad y el fomento de su aprendizaje, a posteriori se accede al liderazgo, por el que, la persona asume el dominio de la comunicación, sabe dirigir a los otros y ofrecerles poder y a realizar el trabajo de equipo y brindarles servicio a sus seguidores

El liderazgo personal tiene dos ejes, los cuales se encuentran relacionados con el ser competente y seguro y, el estimarse y respetarse a sí mismo

En presencia de una débil autoestima, el comportamiento afecta a los otros percibiéndose recelos profesionales, escasa seguridad para transmitir las ideas, exagerado deseo de evidenciar figuras de estatus y hablar de manera constante de sus logros obtenidos, así como la pobre capacidad de realizar cosas nuevas y generar cambios al interior de la institución

“Los seres humanos que muestran autoestima baja asumen que son escasamente estimadas, poco respetadas y hasta incompetentes, eventos que les obstaculiza avanzar en lo que significa el logro de los objetivos individuales e institucionales” (Fischman, 2006, p.16).

El liderazgo interpersonal se alcanza en el momento que la persona gestiona apropiadamente los datos, se prepara para direccionar al resto u brindarle poder, realizando trabajo en equipo y ofreciendo beneficios a sus aliados

En consecuencia, la mejor manera de popularizar el pensamiento mediante una adecuada comunicación y se logra cuando el líder se encuentra en condiciones de expresarse adecuadamente

Por tanto, el líder en la realización de sus actividades con el propósito de llegar a influir en los demás para lograr sus metas planteadas necesita gestionar su tarea sobre la base de los nueve hábitos formulados por Fischman.

La teoría sociocultural de Vigotsky sustenta el presente trabajo de investigación, quien sostiene que, la persona es el corolario de la historia social donde el lenguaje redime un rol protagónico, que le permite comunicarse e interactuar a fin de fortalecer las relaciones interpersonales y desarrollar las actitudes personales.

Vigotsky entendió que, el conocimiento es un proceso de interrelación entre el ser humano y el contexto, pero el contexto comprendido desde la óptica social y cultural.

Vigotsky basa su teoría en el concepto de actividad considerando que el ser humano no sólo se limita a dar respuesta a los estímulos, sino que acciona sobre ellos, transformándolos gracias a la intervención de instrumentos (Medina, 2000, p.7).

La concepción de Vigotsky se presenta como una orientación epistemológica que fomenta de manera constante el progreso de todos sus integrantes, a través de una interacción social reflexiva de ellos como individuos de la historia, que subsisten en un espacio y en un tiempo concreto, transformando la realidad.

Vigotsky asume que subsisten funciones mentales del nivel inferior, es decir aquellas con las que hemos venido a este mundo, son naturales y se encuentran condicionadas en forma genética, las cuales nos dificultan nuestra conducta hacia una respuesta al contexto

Las funciones mentales superiores se captan y se desarrollan a través de la interrelación establecida socialmente, teniendo en cuenta que el ser humano coexiste en una colectividad objetiva con una cultura concreta, estas funciones son mediadas por la cultura.

Es pertinente que la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca se maneje bajo parámetros participativos, democráticos y de interacción social, buen ejercicio de las relaciones interpersonales, a fin de que se contribuya al fortalecimiento del liderazgo y la toma de decisiones en beneficio de la propia institución.

El escenario demuestra que, la teoría de la decisión de Simon fundamenta el presente trabajo de investigación, la cual “busca indicar cuál es la opción más racional, el “debe ser” o “lo preferible” dentro de las posibles alternativas existentes, en el marco de un proceso humano, individual y social” (Gonzales, 2009, p.18).

En el marco del proceso de adopción de determinaciones se debe ofrecer un planteamiento apropiado de las dificultades, toda vez que se establecido qué situaciones se encuentran en la necesidad de merecer nuestra atención

Simon pone especial énfasis en la relevancia de realizar una formulación apropiada de los inconvenientes.

En este contexto, tener datos dispuestos respecto a cómo solucionar un determinado problema puede ofrecernos un protocolo estándar para ponerlo en práctica a casos que podrían convertirse en ordinarios

“Todos sabemos resolver ecuaciones de Álgebra Lineal. Si podemos formular un problema en forma de ecuación, entonces sabemos cómo solucionarlo” (Simon, 1992, p.79).

“Sucede que, en la mayoría de las oportunidades, las dificultades son complejas por la manera en la que se nos ofrecen, no obstante, cuando se es capaz de reformularlos de forma apropiada, resultan más fáciles” (Gonzales, 2009, p.109).

En este respecto se puede, también separar en subproblemas a fin de hallar resoluciones satisfactorias para cada uno de los cuales, en forma aislada.

Es más se puede simplificar la propia elección, al ofrecer atención tan solo a cierta faceta del problema que nos parezca, en realidad, importante.

Esto es precisamente lo que hacen habitualmente los seres humanos en situaciones reales.

La toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” es un proceso eternamente humano y se requiere la más apropiada para el beneficio de la entidad.

En este marco, la gestión del liderazgo constituye una de las variables del presente trabajo de investigación:

El liderazgo constituye el mecanismo por el cual se llega a tener bastante influencia en los otros seres humanos para lograr los propósitos de la institución.

El liderazgo es la actividad por la cual se puede movilizar a la población en una determinada dirección empleando dispositivos no coercitivos, en cuyo contexto “mira cuántos de siguen y sabrás si eres líder”

“El liderazgo es el ejercicio que coadyuva al fortalecimiento de la institución, comprendido como un aumento ordenado de calidad y producto en el largo plazo” (Elmore, 2008. p. 42 y 45, citado por Bolívar, 2010, p.17).

“El liderazgo es la conducta de una persona que dirige las acciones de un determinado grupo hacia la búsqueda de un objetivo común” (Hemphill y Coons, 1957).

“El liderazgo trata explícitamente de guiar y motivar a los empleados” (Mintzberg (1973).

“Sucesión de transacciones mutuamente satisfactorias entre líderes y seguidores en un contexto situacional concreto” (.Hollander (1978).

“Inspirar y guiar a los individuos o a los grupos” (Goleman (1999). (Fernández, 2014, p.12).

“El liderazgo es el conglomerado de habilidades de conducción que una persona posee par ser determinante en la influencia y en la manera de accionar de los seres humanos, permitiendo que éstos realicen sus funciones con mucho entusiasmo” (Hutchinson, 2017, p.2).

En este camino, la tenencia de brújula comprende una de las dimensiones de la gestión del liderazgo:

Es correcto que el eje sepa del derrotero que va a tomar, porque no existe peor líder que aquel que comete en forma permanente muchos errores, que cambia las disposiciones y las órdenes de modo permanente, que es inconsistente en sus determinaciones, que se deja arrastrar por la corriente y por lo que digan los demás, que se irrita por el miedo o por sus propias decisiones.

En este respecto, las reglas claras constituyen otra de las dimensiones de la gestión del liderazgo:

Una deplorable práctica que elimina toda actividad de equipo es incurrir en el cambio constante de las reglas de juego o simple y llanamente no determinarlas

El líder desde el primer momento tiene que fijar los límites de las acciones de los subalternos, determinar en forma clara qué aguarda de cada uno y cuáles son las actividades que admiten irregularidad y cuáles son las situaciones punitivas.

Cuando no se establecen las reglas, los subalternos emplean mucho tiempo en realizar especulaciones o en imaginar las pretensiones del guía.

Los subalternos tienen que saber que progresarán o se replegarán, que serán incentivados o castigados por su propio accionar y que jamás dependerá de caerle bien al jefe o de lisonjearlo para avanzar en la institución.

La delegación de responsabilidades es otra de las dimensiones de la gestión del liderazgo en la perspectiva de la presente investigación:

Desde a priori resulta muy habitual observar cómo ciertos jefes se atiborran de labores, no disponen de tiempo para realizar sus actividades individuales, mientras que otros pareciera que tiene días de hasta 48 horas, esto es debido a que, existen quienes no saben o no les da la gana de delegar funciones y responsabilidades, a pesar que esto constituye un requisito para el éxito de cualquier misión.

El saber consultar también es una de las dimensiones de la gestión del liderazgo en la presente investigación:

Esto es a las personas indicadas. Nunca pidas consejos a los ignorantes. No quiere decir que el líder soslaye la consulta, sólo que necesita hacerlo cuando desconoce la solución y los individuos indicados.

El sentido de proporción, por su parte es otra de las dimensiones de la gestión del liderazgo en el proceso de la presente investigación:

En este ámbito se debe prescindir de los altercados y odios individuales, que en realidad sobrevienen de controversias deben soslayarse, en la medida que el líder no debe tener rencor por nadie

La autoridad moral, a su vez comprende una de las dimensiones de la gestión del liderazgo en el presente trabajo de investigación:

Surge por la firmeza que pone de manifiesto entre lo que dice y lo que hace. Esta firmeza es sumamente importante, porque hace confiable al líder

En este ámbito de acciones, la sabiduría es otra de las dimensiones de la gestión del liderazgo de la presente investigación:

Es la más complicada de alcanzar, a pesar de que el ser humano vaya poco a poco construyéndola sobre el eje de su práctica y descalabros, es muy difícil llegar a obtenerla en forma plena.

Sobre el tema, la toma de decisiones constituye una de las variables del trabajo de investigación, cuyo proceso es una serie o concatenación de pasos relacionados que llevan precisamente, a una decisión, su implementación y su seguimiento.

La toma de decisiones es el proceso por el cual, de entre varias opciones se elige una, cuando se trata de resolver distintas realidades de la vida. En todo momento se toman decisiones

“La toma de decisiones consiste, en determinar una opción entre las que se encuentran a nuestro alcance con la finalidad de solucionar el inconveniente vigente u próximo” (Gutiérrez, 2015, p.4).

El terreno firme y propio de la toma de decisiones o la definición de acciones corresponde a la solución de problemas y el aprovechamiento de las oportunidades.

En ese camino debe tenerse en cuenta como punto de partida tres consideraciones usualmente formuladas como interrogantes: ¿Es el problema fácil de resolver? ¿Puede el problema resolverse por sí mismo?. ¿Me compete intervenir en la solución del mismo?

En este camino, la inteligencia se circunscribe como una de las dimensiones de la toma de decisiones en el proceso de la presente investigación, que “consiste en identificar y definir el problema para el que se pretende tomar una decisión” (Greenwood, 1978).

En principio se gestiona un estudio general de manera interna y externa para tratar de encontrar la fuente primordial de la dificultad

“Se debe considerar que el respectivo estudio está subordinado a la manera en que el que toma las determinaciones observa el problema; es decir elige, recepciona, estructura e interpreta los datos.

Es pertinente recoger toda la información disponible sobre el problema para dinamizar la utilidad de la información” (Canós, Pons, Valero y Maheut, 2016, p.5)

Por lo mismo, el diseño, modelización o concepción también es una de las dimensiones de la toma de decisiones en el presente trabajo de investigación:

“Se reconocen y menciona todas las opciones, tácticas o caminos de acción posibles; para el efecto se debe realizar un estudio concienzudo de la dificultad, siendo

muy recomendable el punto de vista de varios sujetos con la finalidad de que no queden opciones sin identificar” (Canós, Pons, Valero y Maheut, 2016, p.5).

Igualmente, la selección es otra de las dimensiones de la toma de decisiones en el marco del presente trabajo de investigación:

Consiste en la elección de una opción, para el efecto se valoran todas las opciones, considerando la armonía de los propósitos de la organización.

Asimismo, la implantación es por su parte una dimensión de la toma de decisiones en la presente investigación, por la cual se realizan las actividades asociadas con la elección de opción para resolver la situación presentada

De la misma manera, la revisión es una de las dimensiones de la toma de decisiones en la línea de la presente investigación

“Se emplea para verificar si la decisión adoptada ha sido la más conveniente y si se logran los resultados esperados” (Canós, Pons, Valero y Maheut, 2016, p.5).

De tal modo que, el problema de investigación fue formulado de la siguiente manera ¿cuál es la relación que existe entre la gestión del liderazgo y la toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca?

Este estudio de investigación es justificable puesto que se necesita determinar la relación que existe entre la gestión del liderazgo y tomar la decisión en el centro educativo “Manuel Burga Puelles” de Jayanca, para esto se ha empleado el método, procedimientos, técnicas e instrumentos, lo que nos permite la certeza de la validez y confianza de la investigación, su trascendencia se encuentra relacionada, debido a que a partir del presente estudio se describe el comportamiento de las variables

El estudio es relevante, en la medida que permite conocer con mayor objetividad la gestión del liderazgo y la toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca, puesto que a partir de los resultados obtenidos se podrá ofrecer un mejor servicio a la colectividad.

Por tanto, la hipótesis fue formulada en el siguiente sentido:

H₁: Existe relación entre la gestión del liderazgo y la toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca

H₀: No Existe relación entre la gestión del liderazgo y la toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca

En esta perspectiva, el objetivo general se plantea así. Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del liderazgo y la toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca; mientras que los objetivos específicos fueron planteados de la siguiente forma:

Identificar el nivel de desarrollo de la gestión del liderazgo en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca

Establecer el grado de desarrollo de la toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca

Comparar el nivel de relación que existe entre la gestión del liderazgo y la toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca

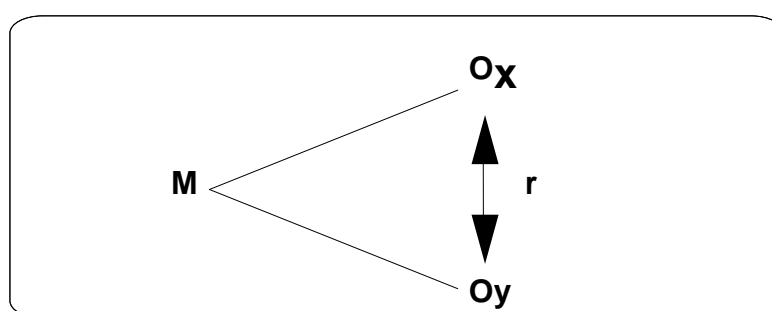
II. MÉTODO

2.1 Tipo de investigación

Fue de carácter de correlacional, el cual estuvo orientado a determinar el grado de desarrollo la gestión del liderazgo y la toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca.

2.2 Diseño de investigación

Atendiendo a la naturaleza del estudio, el diseño de investigación es de tipo no experimental, tal como se detalla en el siguiente esquema:



Donde:

M : Muestra

Ox: Observación de la variable 1

Oy: Observación de la variable 2

R : Relación entre las variables

2.3 Variables

Variable 1: Gestión del liderazgo

Proceso por el cual se conduce al equipo hacia objetivos y metas que permitan mejorar la gestión y lograr los objetivos institucionales. Un líder es alguien que proporciona dirección y ejerce influencia en su equipo (Minedu, 2016, p.10).

Variable 2: Toma de decisiones

Proceso por el cual se define una acción destinada a afrontar una situación problemática o aprovechar una oportunidad.

2.3.1 Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nivel	Téc/instr.
Gestión del liderazgo	Tener brújula	El guía cambia las órdenes, muestra inconsistencia en sus actividades, se deja influir en su opinión de otros y se altera por el temor o por sus propias pasiones	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Reglas claras	En la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” se cambian las reglas de juego o simplemente no se definen El que se encuentra como líder dirige las acciones irregulares y sus penas.		
	Delegación de responsabilidades	En la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” se delega funciones y responsabilidades, por ser necesario		
	Saber consultar	En la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” se consulta a las personas indicadas		
	Sentido de proporción	Las rencillas y rencores personales, que generalmente provienen de pequeñas disputas o conflictos menores suelen pasarse por alto Reconoce que las atenciones y adulaciones que recibe el jefe no están dirigidas a su persona, sino al puesto que ocupa		
	Autoridad moral	Se percibe consistencia entre las palabras y las acciones en el personal directivo y docente de la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles”		
	Sabiduría	Se advierte abuso de poder en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles”, se llama la atención en público, a los subordinados Se expresa bondad a todos, se conoce sus virtudes y se aprecian como compañeros del mismo barco		

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nivel	Téc/instr.
Toma de decisiones	Inteligencia	Es importante definir el problema para el cual se tiene que tomar una acción Se recopila todos los datos disponibles acerca del problema para optimizar la utilidad de la información	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Diseño. Modelamiento o concepción	Se identifica y enumera cada una de las posibles soluciones, estrategias o tecinas para posibles acciones. Se analiza los problemas y se escuchan lluvia de ideas con la finalidad de encontrar la mejor solución. del problema.		
	Selección	En la toma de decisiones se elige una opción de todas las alternativas existentes para resolver el problema Se tiene que ver dificultades que poder suscitarse para tomar la mejor alternativa de solución.		
	Implementación	Se desarrollan oportunamente desarrollo de actividades para lograr a solucionar el problema La alternativa elegida contribuye a la resolución del problema		
	Evaluación	Se comprueba que la evaluación este en ejecución y sea la mas conveniente Se realiza un control evaluando las acciones pasadas y si algo no es correcto, se reinicia el proceso		

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

2.4 Población

La conforman un total de 25 trabajadores de la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca, tal como se aprecia en la tabla 1.

Tabla 1:

Población

Grupo de estudio						
Hombres		Mujeres		Total		
F	%	F	%	F	%	
13	52	12	48	25	100	

Fuente: CAP de la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

La recolección de datos se ha utilizado:

Técnica de fichaje

Orientada a reunir la información de condición teórica, los que ha guiado el estudio, para este estudio se ha empleado:

Fichas bibliográficas

Se escribió la información propicia de los textos analizados.

Fichas textuales

Se utilizaron para desarrollarse en la reproducción de un párrafo del texto que se analizó además de ser idóneo para el trató del estudio

Fichas de comentario

Se escribieron algunos comentarios de la información recolectados donde evidentemente el investigador los ha considerado adecuados.

Técnicas de campo

Observación

El entendimiento en el presente trabajo se realizó a partir de la integridad, solidez y es fiable con la intención de lograr datos de gran importancia respecto a la correlación existente entre la gestión del liderazgo y la toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca

Cuestionario

El instrumento de recolección de información, que parte de una serie de preguntas planteadas cautelosamente en torno al estudio teniendo como finalidad que sean contestadas por los trabajadores.

Test

Permite la verificación de los propósitos delineados y la verificación de la hipótesis planteada mediante el procesamiento de los corolarios

Validez y confiabilidad

Validez

Este punto se basa en el juicio profesional de, como mínimos a tres conocedores en el tema quienes lógicamente tienen crédito moral, ser éticos y técnicos en concordancia en la investigación y con un gran conocimiento en temas de carácter científico, los mismos que dieron el valor a la herramienta, ligándolo a la temática de las variables en dimensión e indicador.

Confiabilidad

Se determinó que el instrumento es fiable a través del Alfa de Cronbach

Estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	20

2.6 Procedimiento

Determinamos distintas etapas de la investigación, a cada instante el desarrollo se ha razonado y de manera concentrada, así también se determinó la deducción particular de manera global se plasmaron las soluciones universales iniciando de la inferencia singular.

Se estableció por partes los modos de asociarlos con la temática y su localización, la estrategia de trabajo para recolectar lo necesario de información, el instrumento que permitió dar la valoración a la realidad, las variables, los concebimientos operacionales, la muestra y todos los recursos que estuvieron a la disposición.

2.7 Métodos de análisis de datos.

La información de la información se estableció organizarlos en tablas. Para el tema, se realizó el estudio y se explicó a detalle lo que resulto del estudio de manera clara haciendo uso de la estadística descriptiva utilizando los programas conocidos como Excel y SPSS.

Se empleó el instrumento de recolección de la información de los datos, a partir del cual se almacenó la información muy esencial, la cual fue tiene como estructura la forma estadística para una gran aclaración y dictamen por parte del autor de la investigación.

Aplicó: el promedio aritmético, la cual facilitó obtener el puntaje promedio de la muestra de en estudio.

Además, se aplicó la desviación estándar, permitiendo indicar el nivel de las referencias numéricas que a su vez se efectuaron próximas al valor promedio.

De manera análoga, el coeficiente de variabilidad valió para demostrar que el grupo de estudio es homogéneo.

2.8 Aspectos éticos

La viabilidad y objeto de estudio requirió ofrecer contribuir de forma concreta a la colectividad, sino también, darles un valor oficial y científica, la cual, sin duda alguna constituye un exigente grado moral, desde un mirada investigadora, efectiva, meritoria

utiliza de manera seria los datos que se encuentran a su disposición y soslaya beneficiarse de aquellos que ya han sido contrastados.

Este tema de estudio si se configura erradamente con resultados que no son suficientes de forma confidencial con una mirada de científica, sería evidente que no sería ética.

Si no es legítimo, el presente trabajo no generaría ningún tipo de valor agregado, un bajo nivel de conocimiento, no acarrea consigo algún beneficio, por tanto, tampoco se justificaría que se entregue datos inseguros y por tanto no se afectaría a las personas.

Sin embargo, si alguien efectúa la investigación ha de adjudicarse toda la responsabilidad que hubiera en su ejercicio como investigador, del mismo modo que se le ajustará la autenticidad y las disposiciones éticas del estudio cuando participaran de la misma.

III. RESULTADOS

Se observan del cuestionario que se le aplico al grupo de estudio. Organizándolas en tablas, acorde con el baremo.

Objetivo específico 1

Identificación del nivel de desarrollo de los valores éticos

Tabla 2:
Tener brújula

Nivel	F	%	Estadígrafo
Alto	5	20	
Medio	7	28	$\bar{X} = 13,4$
Bajo	13	52	$S = 4,01$
TOTAL	25	100%	$CV = 29,93\%$

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril 2019*

La apreciación de este trabajo y su análisis nos indica que la muestra representativa observa una apreciación decreciente, y es evidente cercano al valor de alrededor del 52%

La media que ha alcanzado, en el grupo una referencia es 13,4 puntos, que nos indica una valoración débil.

Podemos observar que la los valores que se han utilizado o próximas al valor promedio es de 4,01 puntos

Del mismo modo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 29,93%.

Tabla 3:
Reglas claras

Nivel	F	%	Estadígrafo
Alto	2	8	
Medio	6	24	$\bar{X} = 12$
Bajo	17	68	$S = 3,23$
TOTAL	25	100%	$CV = 26,91\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril 2019

La apreciación de este trabajo y su análisis nos indica que la muestra representativa observa una apreciación decreciente, y es evidente cercano al valor de alrededor del 68%

La media que ha alcanzado, en el grupo una referencia es 12 puntos, que nos indica una valoración débil.

Podemos observar que la los valores que se han utilizado o próximas al valor promedio es de 3.23 puntos

Del mismo modo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 26,91%.

Tabla 4:
Delegación de responsabilidades

Nivel	F	%	Estadígrafo
Alto	3	12	
Medio	2	8	$\bar{X} = 11,6$
Bajo	20	80	$S = 3,45$
TOTAL	25	100%	$CV = 29,74\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril 2019

La apreciación de este trabajo y su análisis nos indica que la muestra representativa observa una apreciación decreciente, y es evidente cercano al valor de alrededor del 80%

La media que ha alcanzado, en el grupo una referencia es 11.6 puntos, que nos indica una valoración débil.

Podemos observar que la los valores que se han utilizado o próximas al valor promedio es de 3.45puntos

Del mismo modo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 29,74%.

Tabla 5:
Saber consultar

Nivel	F	%	Estadígrafo
Alto	1	4	
Medio	5	20	$\bar{X} = 11,4$
Bajo	19	76	$S = 2,71$
TOTAL	25	100%	$CV = 23,77\%$

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril 2019*

La apreciación de este trabajo y su análisis nos indica que la muestra representativa observa una apreciación decreciente, y es evidente cercano al valor de alrededor del 52%

La media que ha alcanzado, en el grupo una referencia es 11,4 puntos, que nos indica una valoración débil.

Podemos observar que la los valores que se han utilizado o próximas al valor promedio es de 2.71 puntos

Del mismo modo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 23.77%.

Tabla 6:
Sentido de proporción

Nivel	F	%	Estadígrafo
Alto	3	12	
Medio	4	16	$\bar{X} = 11,8$
Bajo	18	72	$S = 3,19$
TOTAL	25	100%	$CV = 27,03\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril 2019

La apreciación de este trabajo y su análisis nos indica que la muestra representativa observa una apreciación decreciente, y es evidente cercano al valor de alrededor del 72%

La media que ha alcanzado, en el grupo una referencia es 11,8 puntos, que nos indica una valoración débil.

Podemos observar que la los valores que se han utilizado o próximas al valor promedio es de 3,19 puntos

Del mismo modo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 27.03%.

Tabla 7:
Autoridad moral

Nivel	F	%	Estadígrafo
Alto	3	12	
Medio	1	4	$\bar{X} = 11,4$
Bajo	21	84	$S = 3,39$
TOTAL	25	100%	$CV = 29,74\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril 2019

La apreciación de este trabajo y su análisis nos indica que la muestra representativa observa una apreciación decreciente, y es evidente cercano al valor de alrededor del 84%

La media que ha alcanzado, en el grupo una referencia es 11,4 puntos, que nos indica una valoración débil.

Podemos observar que la los valores que se han utilizado o próximas al valor promedio es de 3,39 puntos

Del mismo modo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 29.74%.

Tabla 8:
Sabiduría

Nivel	F	%	Estadígrafo
Alto	2	8	
Medio	2	8	$\bar{X} = 11,2$
Bajo	21	84	$S = 2,99$
TOTAL	25	100%	$CV = 26,69\%$

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril 2019*

La apreciación de este trabajo y su análisis nos indica que la muestra representativa observa una apreciación decreciente, y es evidente cercano al valor de alrededor del 84%

La media que ha alcanzado, en el grupo una referencia es 11,2 puntos, que nos indica una valoración débil.

Podemos observar que la los valores que se han utilizado o próximas al valor promedio es de 2,29 puntos

Del mismo modo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 26.69%.

Objetivo específico 2

Establecimiento del grado de desarrollo del desempeño laboral

Tabla 9:
Inteligencia

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	1	4	
Medio	7	28	$\bar{X} = 11,8$
Bajo	17	68	$S = 2,84$
TOTAL	25	100%	$CV = 24,07\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril 2019

La apreciación de este trabajo y su análisis nos indica que la muestra representativa observa una apreciación decreciente, y es evidente cercano al valor de alrededor del 68%

La media que ha alcanzado, en el grupo una referencia es 11,8 puntos, que nos indica una valoración débil.

Podemos observar que la los valores que se han utilizado o próximas al valor promedio es de 2,84 puntos

Del mismo modo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 24.07%.

Tabla 10:
Diseño, modelización o concepción

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	3	12	
Medio	4	16	$\bar{X} = 12$
Bajo	18	72	$S = 3,54$
TOTAL	25	100%	$CV = 29,5\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril 2019

La apreciación de este trabajo y su análisis nos indica que la muestra representativa observa una apreciación decreciente, y es evidente cercano al valor de alrededor del 72%

La media que ha alcanzado, en el grupo una referencia es 12 puntos, que nos indica una valoración débil.

Podemos observar que los valores que se han utilizado o próximas al valor promedio es de 3,54 puntos

Del mismo modo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 29.5%.

Tabla 11:
Selección

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	4	16	
Medio	5	20	$\bar{X} = 12,6$
Bajo	16	64	$S = 3,85$
TOTAL	25	100%	$CV = 30,56\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril 2019

La apreciación de este trabajo y su análisis nos indica que la muestra representativa observa una apreciación decreciente, y es evidente cercano al valor de alrededor del 64%

La media que ha alcanzado, en el grupo una referencia es 12,6 puntos, que nos indica una valoración débil.

Podemos observar que la los valores que se han utilizado o próximas al valor promedio es de 3,84 puntos

Del mismo modo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 20.56%.

Tabla 12:
Implantación

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	2	8	
Medio	9	36	$\bar{X} = 12,6$
Bajo	14	56	$S = 3,27$
TOTAL	25	100%	$CV = 25,95\%$

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril 2019*

La apreciación de este trabajo y su análisis nos indica que la muestra representativa observa una apreciación decreciente, y es evidente cercano al valor de alrededor del 56%

La media que ha alcanzado, en el grupo una referencia es 12,6 puntos, que nos indica una valoración débil.

Podemos observar que la los valores que se han utilizado o próximas al valor promedio es de 3,27 puntos

Del mismo modo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 25,95%.

Tabla 13:
Evaluación

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	2	8	
Medio	8	32	$\bar{X} = 12,4$
Bajo	15	60	$S = 3,27$
TOTAL	25	100%	$CV = 26,37\%$

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril 2019*

La apreciación de este trabajo y su análisis nos indica que la muestra representativa observa una apreciación decreciente, y es evidente cercano al valor de alrededor del 60%

La media que ha alcanzado, en el grupo una referencia es 12,4 puntos, que nos indica una valoración débil.

Podemos observar que la los valores que se han utilizado o próximas al valor promedio es de 3,27 puntos

Del mismo modo, en la percepción de la muestra de referencia se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 26,37%.

Objetivo específico 3
Análisis del nivel de relación

Tabla 14:
Análisis de resultados

Niveles	Tener brújula		Reglas claras		Delegación de responsabilidades		Saber consultar		Sentido de proporción		Autoridad moral		Sabiduría		Inteligencia		Diseño		Selección		Implementación		Evaluación	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	5	20	2	8	3	12	1	4	3	12	3	12	2	8	1	4	3	12	4	16	2	8	2	8
Medio	7	28	6	24	2	8	5	20	4	16	1	4	2	8	7	28	4	16	5	20	9	36	8	32
Bajo	13	52	17	68	20	80	19	76	18	72	21	84	21	84	17	68	18	72	16	64	14	56	15	60
Total	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril del 2019

De los cálculos que se obtuvieron presentados en la tabla 14 se observa que la Institución Educativa Manuel Burga Puelles de Jayanca necesita optimizar los procesos relacionados con las dimensiones: tener brújula, reglas claras, delegación de responsabilidades, saber consultar, sentido de proporción, autoridad moral, sabiduría respecto a la gestión del liderazgo

Es indispensable que se optimice las dimensiones de la toma de decisiones, en la Institución Educativa Manuel Burga Puelles de Jayanca: Inteligencia, diseño, selección, implementación y evaluación

IV. DISCUSIÓN

Consideramos que se puede indicar que existen ciertos factores que necesitan ser de forma óptima, toda vez que los elementos vinculados a la gestión de liderazgo requieren gestionarse de la mejor manera, porque no se desarrollan como debe ser, puesto que hay un alto índice de integrantes del grupo de estudio, que las perciben en un nivel bajo, en cuyo contexto, respecto a la necesidad de tener brújula, el 52% lo aprecian, precisamente, en un nivel bajo; lo mismo ocurre con las otras dimensiones; el 68%, en reglas claras; el 80%, en delegación de responsabilidades; el 76%, en saber consultar; el 72%, en sentido de proporción; el 84%, en autoridad moral; el 78%, en sabiduría, lo cual amerita que para el efecto, los líderes tienen que ser capaces de controlar el cambio y de preverlo, tienen que ser hombres de visión, es decir tener una percepción clara del futuro de la organización; sin esta visión los líderes no saben a dónde conducir a los trabajadores y tienen muy pocas probabilidades de éxito

Con lo cual se coincide con Leithwood (2009), cuando afirma que “El liderazgo subsiste al interior de las relaciones que establecen los seres humanos y naturalmente está al servicio de los fines de la sociedad, aun cuando, los líderes son personas, el liderazgo se encuentra insertado en las interacciones e instituciones de carácter social y su objetivo es realizar algo para el colectivo” (p.19).

El liderazgo no es un acontecimiento subjetivo, implica un objetivo y una dirección. Los líderes buscan propósitos con meridiana claridad y firmeza y dan respuesta a su cumplimiento

“En ciertos casos le asiste al líder el desarrollo y promoción de objetivos del grupo, en otros, se refiere a un proceso más inclusivo, en el que el líder es un actor fundamental” (Leithwood, 2009, p.19).

Este escenario es reforzado por Francisco (2013), quien realizó un estudio respecto al liderazgo en la empresa, en la Universidad de Valladolid, España afirma que son los individuos que rigen y coordinan las instituciones las necesitan defender un liderazgo en armonía con las actuales condiciones que marca la pauta de la economía reciente” (p.5).

“El liderazgo como herramienta de dirección influye directamente en la realización de la actividad empresarial” (p.5).

El liderazgo capta a distintos tipos de personas, entre quienes resaltan los directivos, en la medida que se presenta cuando un individuo encamina e incentiva al los demás para lograr un propósito común

La dirección demanda la formación de personas que se encarguen de realizar la planificación, la organización, la ejecución y el control de las distintas actividades que tienen lugar en una institución con el fin de alcanzar los objetivos preestablecidos (p.14).

En esta línea en lo que concierne a la toma de decisiones a partir de la percepción del grupo de estudio se puede confirmar que existen varios elementos que necesitan ser fortalecidos, en la medida que se encuentra en un nivel bajo en las diferentes dimensiones: el 68%, en inteligencia; el 72% en diseño; el 64% en selección, el 56% en implantación y el 60% en evaluación, en cuyo ámbito se conoce que, la toma de decisiones constituye un proceso eternamente humano, que está envuelta en complejidades y ambigüedades que son un reflejo de de la manera de ser propia de los seres humanos.

En consecuencia de los resultados obtenidos ha quedado evidenciado que en la percepción del grupo de estudio, la Institución Educativa Manuel Burga Puelles de Jayanca necesita optimizar los procesos relacionados con la gestión del liderazgo y la toma de decisiones, considerando que este proceso se realiza mediante un serie de fases asociadas que conducen a una decisión, su ejecución y su monitoreo.

El terreno firme y propio de la toma de decisiones o la definición de acciones corresponde a la solución de problemas y el aprovechamiento de las oportunidades.

Refuerza la idea el hecho que, para determinar si h adoptado la decisión acertada a través de variables que permiten determinar su eficacia como:

La calidad: ayuda a la escuela a alcanzar sus metas estratégicas. Satisface las necesidades de todas las personas que tienen un interés en la organización.

La oportunidad: Se debe tomar la decisión dentro del marco de tiempo conveniente.
La aceptación: Las personas afectadas por la decisión la entienden, la aceptan y pueden aplicarla.

Esta realidad coincide con los aportes de la Teoría del Liderazgo transformacional, que se basa en el cambio de los valores y actitudes básicas que permitan crear y transmitir

una visión clara del futuro; crear un clima social y una cultura organizacional que responda a los nuevos retos.

El líder transformacional fomenta la participación del trabajador en las decisiones y retos para crear día a día la organización del futuro.

Resulta muy importante encontrar el significado tanto de lo que se va a cambiar como del modo de hacerlo, tomando en cuenta tanto el efecto individual sobre los diferentes actores como el contexto de la institución, de la localidad y del país (Fullan, 2002, p.8).

El liderazgo transformacional tiene su soporte en cuatro conceptos básicos. Se trata de elementos que no pueden faltar si se quiere hablar de un liderazgo orientado a cambiar la estructura de una organización.

El ejercicio del liderazgo en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca debe darse a partir de un enfoque transformacional, que también se denomina «carismático», pues el carisma es, sin duda, una de sus cualidades más características. En ese sentido, actúa casi como un «coach» o entrenador de grupos que persiguen objetivos comunes.

A su vez, Fischman (2006) trabajó su teoría del liderazgo personal e interpersonal que ha servido de refuerzo a los hallazgos,

Al respecto, Fischman (2006), en su libro “El Camino del Líder” hace pensar respecto al valor que tiene el liderazgo, en la medida que explica lo bonita que resulta ser la vida, a estimar sobremanera a los seres humanos que se encuentran a nuestro alrededor, nos anima en el desarrollo de nuestra vida diaria

No conseguimos ser líderes si no poseemos primero, la facultad de liderarnos a sí mismos. El liderazgo de la persona se obtiene cuando el sujeto comienza el derrotero laborando la autoestima, la facultad de promover aprendizaje, la creatividad, el equilibrio, la visión de futuro

El liderazgo de tipo interpersonal se obtiene a posteriori, cuando el ser humano tiene dominio de la comunicación, es capaz de guiar a los demás y a alcanzarles poder, a que realicen trabajo en equipo y a ofrecer apoyo a sus seguidores la misma que se basa en nueve hábitos, pero que son concebidos como pasos, que deben ser repasados a la vez, en

forma consecutiva. Los cinco primeros están referidos al liderazgo personal: Autoestima, visión, creatividad, equilibrio y aprendizaje. Los cuatro restantes, al liderazgo interpersonal: Comunicación efectiva, entrega poder, trabajo en equipo y servicio.

Entonces, Fischman refiere, en la parte personal el cambio se realiza desde el interior hacia afuera.

Se asocia a ser líder individual que se obtiene cuando la persona acomete el camino en donde construye así mismo su autoestima, su creatividad visión, equilibrio y aprendizaje.

Posteriormente al adquirir ser líder, por lo tanto el ser el hombre tiene dominio domina la comunicación, direcciona a los que lo rodean y a proporciona poder a realizar las actividades en grupo y a servirles a sus aliados.

La teoría sociocultural de Vigotsky, a su vez ha hecho lo propio, quien sostiene que la persona es el corolario de la historia social donde el lenguaje redime un rol protagónico, que le permite comunicarse e interactuar a fin de fortalecer las relaciones interpersonales y desarrollar las actitudes personales.

Vigotsky entendió que, el conocimiento es un proceso de interrelación entre el ser humano y el contexto, pero el contexto comprendido desde la óptica social y cultural.

Vigotsky basa su teoría en el concepto de actividad considerando que el ser humano no sólo se limita a dar respuesta a los estímulos, sino que acciona sobre ellos, transformándolos gracias a la intervención de instrumentos (Medina, 2000, p.7).

Por tanto de las hipótesis estadísticas, se deduce:

$H_0: \rho = 0$ (no existe relación entre el la gestión del liderazgo y la toma de decisiones en la Institución Educativa Manuel Burga Puelles de Jayanca, Lambayeque

$H_1: \rho \neq 0$ (existe relación entre el la gestión del liderazgo y la toma de decisiones en la Institución Educativa Manuel Burga Puelles de Jayanca, Lambayeque

Dónde:

$\rho = \text{Rho}$ (coeficiente de correlación poblacional)

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05$$

Reglas de decisiones:

Si p valor (Sig. (Bilateral)) Un alto nivel de significación 0,05; consecuencia se aceptaría la hipótesis nula.

Decisión: Como p valor (Sig. (Bilateral)) Es bajo el nivel de significación 0,05; por lo tanto no podemos aceptar la hipótesis nula.

Conclusión: En un nivel de significación es 5%, existe suficiente evidencia para llegar a indicar que la variable gestión del liderazgo está correlacionada (asociada) y la variable de toma de decisiones.

Coefficiente de correlación de Pearson

Tabla 15:

Correlación entre las variables

Variables		Gestión del liderazgo	Toma de decisiones
Gestión del liderazgo	Correlación de Pearson	1	0,8652
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Toma de decisiones	Correlación de Pearson	0,8652	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

El coeficiente de correlación resulta ser 0,852 lo que indica que entre la gestión del liderazgo y la toma de decisiones esta en base a la razón siendo muy significativo

V. CONCLUSIONES

1. Los hallazgos revelan que la gestión del liderazgo en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca necesita ser fortalecido, puesto que, en la percepción del grupo de estudio, el tener brújula es apreciado en un nivel bajo, así lo expresa el 52%, lo mismo sucede con las reglas claras, el 80% lo aprecia en el nivel bajo, el 76%, al saber consultar, el 72%, al sentido de proporción, el 84% a la autoridad moral, el 84% a la sabiduría
2. Se advierte de los hallazgos, que el grupo de estudio percibe la toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” como bajo, el 68%, en inteligencia; el 72% en diseño; el 64% en selección, el 56% en implantación, el 60% en evaluación
3. La gestión de liderazgo y la toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” se concluye que las variables respecto al tema de estudio esta íntimamente racionados porque si una varia el nivel la otra en consecuencia también.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca que considere el presente trabajo como una herramienta que sea sostenible en el tiempo y en la búsqueda de la mejora continua y permanente de la gestión de liderazgo en la Institución
2. Se recomienda a la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca involucrar en sus trabajadores aquellos procesos relacionados con la toma de decisiones, las cuales deben realizarse con calidad, dentro del marco del tiempo correspondiente y que las personas la entiendan, la acepten y puedan aplicarla.
3. Se insta a las autoridades y trabajadores de Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca a realizar una buena gestión de liderazgo y una mejor toma de decisiones a fin de promover el progreso de la Institución.

REFERENCIAS

- Aguirre, G., Serrano, B., y Sotomayor, G. (2017). *Managers leadership of pymes in Machala*. Universidad y sociedad. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos | ISSN: 2218-3620. Volumen 8 | Número 3 | Septiembre, 2016
- Almudena, A.F. (2010). *Análisis y medición del liderazgo en una empresa del sector automoción y propuestas de desarrollo*. Universidad de Zaragoza.
- Barroso, F.G. (2015). *Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación. Estudio de caso*. The Anahuac Journal. Business and economic. Volumen 10, number 2.
- Benedicto, E.C. (2015). *Toma de decisiones en sistemas dinámicos no lineales: una perspectiva psicosociológica*. Tesis doctoral. Universidad de Valladolid. España.
- Bolívar, A. (2010). *Liderazgo para el aprendizaje*. Universidad de Granada
- Bonome, M.G. *La racionalidad en la toma de decisiones: Análisis de la teoría de la decisión de Herbert Simon*. España: Editorial Gesbiblo SL.
- Cano, Y. (2015). *Liderazgo motivacional*. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Carrera, B., y Mazarella, C. (2001). *Vigotsky: Enfoque sociocultural*. Educere ISSN: 1316-4910 educere@ula.ve Universidad de los Andes Venezuela.
- Castro, A., y Lupano, M.L. (2007). *Teorías implícitas del liderazgo y calidad de la relación entre líder y seguidor*. Boletín de Psicología, No. 89, Marzo 2007, 7-28
- Díaz, J. (2001). *El proceso de la toma de decisiones en la programación de la educación física en las etapas obligatorias de educación*. Univesitat Autònoma de Barcelona. España.
- Donate, M.J y Sánchez de Pablo, J. D. (2015). *The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation*. Journal of Business Research. vol. 68, issue 2, 360-370.
- Esparza, A.F. (2016). *El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa el Rocío SA. Año 2016 – Trujillo*. Tesis. Universidad César Vallejo. Trujillo-Perú.
- Fernández, S.(2014). *an analysis of the phenomenon of business leadership*. Tesis. Universidad de León. México.
- Fischman, D. (2006). *El Camino del Líder*. Lima-Perú.
- Francisco, B. (2013). *El liderazgo en la empresa*. Universidad de Valladolid. España.

- Friedman, J. (2010). *Regularization Paths for Generalized Linear Models via Coordinate Descent*. Journal of Statistical Software January 2010, Volume 33, Issue 1.
- Fullan, M. (2002). *El significado del cambio educativo: un cuarto de siglo de aprendizaje*. Ontario Institute for Studies in Education de la Universidad de Toronto <http://www.michaelfullan.ca/>
- Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business School Publishing Corporation.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas?*. Santiago de Chile: Editorial Salesianos
- López M., E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*.
- Ma Hutchinson, S. (2016). *El liderazgo, un desempeño efectivo*.
- Podolny, J. M., Khurana, R., y Besharov, M. (2005). *Revisiting the meaning of leadership* [Electronic version]. Retrieved [insert date] from Cornell University, ILR school site
- Rodríguez, Y. (2014). *Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones cubanas*. Tesis doctoral. Universidad de Granada. Universidad de la Habana. Cuba.
- Solano, A.I. (2012). *Toma de decisiones gerenciales*. Tecnología en Marcha. Vol. 16 N° 3.
- Vidal, J. (2012). *Teoría de la Decisión: proceso de interacciones u organizaciones como sistemas de decisiones*. Cinta moebio 44: 136-152.
- Zuzama, J.M. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Universitat de les Illes Balears.

ANEXOS

Anexo 1

TEST DE GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES

Apellidos y nombres:.....

El presente cuestionario tiene como finalidad valorar el nivel de gestión del liderazgo y la toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca, provincia de Lambayeque. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda: SIEMPRE, A VECES, NUNCA.

1. El guía cambia las órdenes, muestra inconsistencia en sus acciones, se deja influir por las opiniones de otros y se altera por el temor o por sus propias pasiones
 Siempre
 A veces
 Nunca
2. En la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” se cambian las reglas de juego o simplemente no se definen
 Siempre
 A veces
 Nunca
3. El líder desde el primer instante fija los límites de acción de sus subordinados, especifica qué espera de cada quien y cuáles son las acciones irregulares y sus penas.
 Siempre
 A veces
 Nunca
4. En la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” se delega funciones y responsabilidades, porque es requisito para el éxito de cualquier misión.
 Siempre
 A veces
 Nunca
5. En la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” se consulta a las personas indicadas
 Siempre
 A veces
 Nunca
6. Las rencillas y rencores personales, que generalmente provienen de pequeñas disputas o conflictos menores suelen pasarse por alto

- () Siempre
() A veces
() Nunca
7. Reconoce que las atenciones y adulaciones que recibe el jefe no están dirigidas a su persona, sino al puesto que ocupa
- () Siempre
() A veces
() Nunca
8. Se percibe consistencia entre las palabras y las acciones en el personal directivo y docente de la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles”
- () Siempre
() A veces
() Nunca
9. Se advierte abuso de poder en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles”, se llama la atención en público, a los subordinados
- () Siempre
() A veces
() Nunca
10. Se expresa bondad a todos, se conoce sus virtudes y se aprecian como compañeros del mismo barco
- () Siempre
() A veces
() Nunca
11. En la toma de decisiones se identifica y define el problema para el que se pretende tomar una decisión
- () Siempre
() A veces
() Nunca
12. Se recopila todos los datos disponibles acerca del problema para optimizar la utilidad de la información
- () Siempre
() A veces
() Nunca
13. Se identifica y enumera todas las alternativas, estrategias o vías de acción posibles
- () Siempre
() A veces
() Nunca

14. Se hace un análisis exhaustivo del problema y se recibe la opinión de varias personas con distintos puntos de vista, con el fin de que no queden alternativas sin identificar
- () Siempre
 - () A veces
 - () Nunca
15. En la toma de decisiones se elige una opción de todas las alternativas existentes para resolver el problema
- () Siempre
 - () A veces
 - () Nunca
16. Se tiene en cuenta los posibles problemas futuros y las consecuencias asociadas a cada una de las alternativas.
- () Siempre
 - () A veces
 - () Nunca
17. Se desarrollan oportunamente las acciones que conlleva la alternativa elegida para solucionar el problema
- () Siempre
 - () A veces
 - () Nunca
18. La alternativa elegida contribuye a la resolución del problema
- () Siempre
 - () A veces
 - () Nunca
19. Se comprueba si la puesta en marcha de la decisión es la más adecuada y si se alcanzan los resultados deseados
- () Siempre
 - () A veces
 - () Nunca
20. Se realiza un control evaluando las acciones pasadas y si algo no es correcto, se reinicia el proceso
- () Siempre
 - () A veces
 - () Nunca

Anexo 2

FICHA TÉCNICA

1. Denominación

GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y LA TOMA DE DECISIONES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MANUEL BURGA PUELLES” DE JAYANCA, LAMBAYEQUE

2. Autor

Br. EDUARDO REAÑO RAMIREZ

3. Objetivo

Valorar el nivel de gestión del liderazgo y la toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca, Lambayeque

4. Usuarios

Se obtuvo información de trabajadores, entre hombres y mujeres, directivos y docentes de la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca, Lambayeque

5. Características y modo de aplicación.

- 1º El presente instrumento (Test) está estructurado en base a 20 ítems, distribuidos entre las dimensiones: tener brújula, reglas claras, delegación de responsabilidades, saber consultar, sentido de proporción, autoridad moral, sabiduría asociadas con la variable: gestión del liderazgo; así como inteligencia, diseño, modelización o concepción, selección, implementación, evaluación: toma de decisiones
- 2º El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra representativa, bajo responsabilidad del investigador, se procuró recoger información objetiva.
- 3º Su aplicación tuvo como duración de 60 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

6. Estructura

Variables		
V ₁ : gestión del liderazgo	V ₂ : Toma de decisiones	Ítems
Dimensiones		
Tener brújula	Inteligencia	I ₁ /I ₁₁ -I ₁₂
Reglas claras	Diseño, modelización o concepción	I ₂ – I ₃ /I ₁₃ -I ₁₄
Delegación de responsabilidades	Selección	I ₄ /I ₁₅ -I ₁₆
Saber consultar	Implementación	I ₅ /I ₁₇ -I ₁₈
Sentido de proporción	Evaluación	I ₆ -I ₇ -I ₁₉ -I ₂₀
Autoridad moral		I ₈ -I ₉
Sabiduría		I ₁₀

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

7. Baremo.

Tabla 16:
Baremo general

NIVEL	RANGO
ALTO	41 – 60
MEDIO	21 – 40
BAJO	1 – 20

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

Tabla 17:
Baremo específico

Nivel	Literal	Rango
Alto	Siempre	16 – 20
Medio	A veces	11 – 15
Bajo	Nunca	00 – 10

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

8. Confiabilidad

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

Tabla 18:

Confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	20

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

9. Validación

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos

Anexo 3
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ROMERO PERALTA ÁLVARO RAFAEL

1.2. Grado académico: MAESTRO

1.3. Documento de identidad: DNI 16498536

1.4. Centro de labores:

Universidad Particular de Chiclayo

Colegio Nacional de “San José”, Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la Investigación: GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y LA TOMA DE DECISIONES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MANUEL BURGA PUELLES” DE JAYANCA, LAMBAYEQUE

1.7. Autor del instrumento: Br. EDUARDO REAÑO RAMIREZ

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

Anexo 3
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: CHOPITEA BALAREZO ERLY GICELA
- 1.2. Grado académico: MAESTRO
- 1.3. Documento de identidad: DNI 40055868
- 1.4. Centro de labores:

Colegio Nacional de "San José", Chiclayo

- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST
- 1.6. Título de la Investigación: GESTION DEL LIDERAZGO Y LA TOMA DE DECISIONES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA "MANUEL BURGA PUELES" DE JAYANCA, LAMBAYEQUE
- 1.7. Autor del instrumento: Br. EDUARDO REAÑO RAMIREZ

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

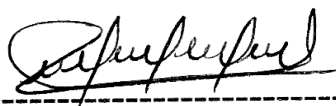
N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



Mg. Ely Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868

Anexo 3
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: TORO HERRERA MARÍA ELISA
- 1.2. Grado académico: DOCTORA
- 1.3. Documento de identidad: DNI 40273864
- 1.4. Centro de labores:

Colegio Nacional de “San José”

- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST
- 1.6. : Título de la investigación: GESTION DE LIDERAZGO Y LA TOMA DE DECISIONES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA “MANUEL BURGA PUELLES” DE JAYANCA, LAMBAYEQUE
- 1.7. Autor del instrumento: Br. EDUARDO REAÑO RAMIREZ

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

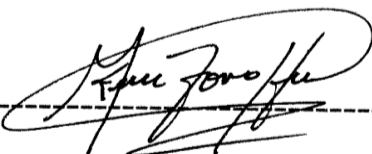
N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

ANEXO 4

Tabla 19:

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1

Fuente: Tabla elaborada por el investigador

Tabla 20:

VARIANZA DE LOS ÍTEMS

	N	Varianza
Item1	20	0.82894737
Item2	20	0.64210526
Item3	20	0.8
Item4	20	0.66052632
Item5	20	0.76578947
Item6	20	0.82894737
Item7	20	0.8
Item8	20	0.56842105
Item9	20	0.82894737
Item10	20	0.69473684
Item11	20	0.56842105
Item12	20	0.72368421
Item13	20	0.76578947
Item14	20	0.8
Item15	20	0.66052632
Item16	20	0.8
Item17	20	0.67368421
Item18	20	0.72368421
Item19	20	0.66052632
Item20	20	0.67368421
		11.5368421
suma	20	178.431579

Fuente: Tabla elaborada por la investigadora

Tabla 21:

ALFA DE CRONBACH

<p>Fórmula : $\alpha = (K/K - 1) (1 - \Sigma Vi/VT)$</p> <p>$\alpha$ = Alfa de Cronbach</p> <p>K = N° de ítems</p> <p>Vi = Varianza de cada ítem</p> <p>VT = Varianza del total</p> <p>$\alpha = (20/20-1)(1-11.5368/178.4316)$</p> <p>$\alpha = (20/20-1) (1-0.0647)$</p> <p>$\alpha = (1.0526) (0.9353)$</p> <p>$\alpha = 0.8652$</p>

Fuente: Tabla elaborada por el investigador

Anexo 5

AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION E IMPUNIDAD”

AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA I.E. MANUEL FRANCISCO BURGA PUELLES, DEL DISTRITO DE JAYANCA, PROVINCIA DE LAMBAYEQUE, EXPIDE LA PRESENTE AUTORIZACIÓN:

Al Profesor **EDUARDO REAÑO RAMIREZ**, quien solicita autorización para llevar a cabo Aplicación de Tesis de Maestría sobre Gestión de Liderazgo y Toma de Decisiones en la Institución Educativa Manuel Francisco Burga Puelles, con una duración de 9 meses desde Abril a Diciembre del presente año, la población beneficiada será a 25 docentes.

Se expide la presente autorización, a solicitud de la ate interesada para los fines que estime por conveniente.

Jayanca, 20 de Agosto del 2019



Amado Vásquez Cabrera
Mg. Amado Vásquez Cabrera
DIRECTOR

AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRONICA DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

REAÑO RAMIREZ EDUARDO
D.N.I. : 16737428
Domicilio : Manzana E Lote 26 urbanización Fermín Ávila
Morón – Pimentel.
Teléfono : Fijo : 452008 Móvil : 945203778
E-mail : edreram@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro en Gestión Pública

Mención ...

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Reaño Ramírez Eduardo

Título de la tesis:

GESTIÓN DE LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA "MANUEL BURGA PUELLES", JAYANCA, LAMBAYEQUE.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha: 20-08-2019

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Orlando Alarcón Díaz, docente del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, asesor del curso de diseño y desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, Eduardo Reaño Ramírez, titulada: **Gestión del liderazgo y toma de decisiones en la Institución Educativa "Manuel Burga Puelles", Jayanca, Lambayeque** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito 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.

Chiclayo, 25 de noviembre de 2019



.....
Dr. Orlando Alarcón Díaz
DNI 16427321



CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel km. 3.5.

REPORTE TURNITIN

GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MANUEL BURGA PUELLES" DE JAYANCA, LAMBAYEQUE

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	17%	0%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
5	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
6	www.atinachile.cl Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
8	www.gobernabilidad.cl	

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Eduardo Reaño Ramirez

INFORME TÍTULADO:

Gestión del liderazgo y toma de decisiones en la Institución Educativa "Manuel Burga Puelles" de Jayanca, Lambayeque

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD

FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO