



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos
asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de
Lima, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Pacheco Salazar, Andres Washington (orcid.org/- 0000-0002-2653-6220)

ASESOR:

Malca Valverde, Eduardo Narciso (orcid.org/0000-0002-6427-8648)

COASESORA:

Dra. Panche Rodríguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

CALLAO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por darme el privilegio de culminar esta maravillosa etapa universitaria y darme las fuerzas necesarias para seguir creciendo profesionalmente día a día. A mi hermano y hermana, A mis hijas las cuales son mi motor.

Andrés Pacheco.

Agradecimiento

De manera especial mi sincero agradecimiento al docente Eduardo Narciso Malca Valverde, por brindar sus conocimientos, apoyo y la comprensión en la elaboración de esta investigación que hicieron posible llevarla a cabo.

Andrés Pacheco.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1. Competencias	81
Tabla 2. Admiración	82
Tabla 3. Ejemplo	83
Tabla 4. Responsabilidad	84
Tabla 5. Valores	85
Tabla 6. Inspiración	86
Tabla 7. Motivación	87
Tabla 8. Entusiasmo	88
Tabla 9. Determinación	89
Tabla 10. Centrar atención	90
Tabla 11. Ideas creativas	91
Tabla 12. Perspectiva	92
Tabla 13. Estrategias	93
Tabla 14. Innovación	94
Tabla 15. Autocrítica	95
Tabla 16. Dedicación	96
Tabla 17. Diálogo	97
Tabla 18. Aprender de errores	98
Tabla 19. Habilidades	99
Tabla 20. Autodesarrollo	100
Tabla 21: Determinados hechos	101
Tabla 22: Percibir	102
Tabla 23: Reunir información	103
Tabla 24: Tiempo	104
Tabla 25: Recursos	105
Tabla 26: Inversión	106
Tabla 27: Importancia	107
Tabla 28: Vulnerabilidad	108
Tabla 29: Peso	109
Tabla 30: Enlistar	110
Tabla 31: Viabilidad	111
Tabla 32: Creatividad	112

Tabla 33: Contraste	113
Tabla 34: Pertinencia	114
Tabla 35: Riesgo	115
Tabla 36: Elección	116
Tabla 37: Ponderación	117
Tabla 38: Consecuencia	118
Tabla 39: Respaldo	119
Tabla 40: Compromiso	120
Tabla 41: Reevaluar el entorno	121
Tabla 42: Resultado esperado	122
Tabla 43: Motivación	123
Tabla 44: Referencia	124
Tabla 45. Resultado de la prueba estadística de la hipótesis general	125
Tabla 46: Resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 1	126
Tabla 47: Resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 2	127
Tabla 48: Resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 3	128
Tabla 49: Resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 4	129
Tabla 50. Pruebas de normalidad	130

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1. Competencias	81
Gráfico 2. Admiración	82
Gráfico 3. Ejemplo	83
Gráfico 4. Responsabilidad	84
Gráfico 5. Valores	85
Gráfico 6. Inspiración	86
Gráfico 7. Motivación	87
Gráfico 8. Entusiasmo	88
Gráfico 9. Determinación	89
Gráfico 10. Centrar atención	90
Gráfico 11. Ideas creativas	91
Gráfico 12. Perspectiva	92
Gráfico 13. Estrategias	93
Gráfico 14. Innovación	94
Gráfico 15. Autocrítica	95
Gráfico 16. Dedicación	96
Gráfico 17. Diálogo	97
Gráfico 18. Aprender de errores	98
Gráfico 19. Habilidades	99
Gráfico 20. Autodesarrollo	100
Gráfico 21: Determinados hechos	101
Gráfico 22: Percibir	102
Gráfico 23: Reunir información	103
Gráfico 24: Tiempo	104
Gráfico 25: Recursos	105
Gráfico 26: Inversión	106
Gráfico 27: Importancia	107
Gráfico 28: Vulnerabilidad	108
Gráfico 29: Peso	109
Gráfico 30: Enlistar	110
Gráfico 31: Viabilidad	111
Gráfico 32: Creatividad	112

Gráfico 33: Contraste	113
Gráfico 34: Pertinencia	114
Gráfico 35: Riesgo	115
Gráfico 36: Elección	116
Gráfico 37: Ponderación	117
Gráfico 38: Consecuencia	118
Gráfico 39: Respaldo	119
Gráfico 40: Compromiso	120
Gráfico 41: Reevaluar el entorno	121
Gráfico 42: Resultado esperado	122
Gráfico 43: Motivación	123
Gráfico 44: Referencia	124

Resumen

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022. La metodología de investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y alcance descriptivo – correlacional. La población de estudio lo conformaron 180 bomberos asistenciales de intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022, de los cuales se obtuvo una muestra igual a 123. La técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario por cada variable de estudio en escala de Likert, los mismos que fueron validados por juicio de expertos y con una confiabilidad en el Alfa de Cronbach aceptable. En los resultados de la presente investigación se halló una correlación positiva alta a raíz que se consiguió una Sig. (bilateral) de $p\text{-valor}=0,000$ y un factor de correlación de Rho de Spearman= $0,856$ entre sus variables. Se concluyó que el liderazgo transformacional es capaz de influir de forma directa la forma y manera de los bomberos asistenciales para tomar o cubrir decisiones importantes.

Palabras clave: *liderazgo transformacional, toma decisiones, motivación laboral.*

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and decision-making in firefighters assisted in the national fire department, 2022. The research methodology was basic , quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and descriptive scope – correlational. The study population was made up of 180 assistance firefighters from the national fire department, of which a sample equal to 123 was obtained. The study technique was the survey and the instrument was a questionnaire for each study variable on the Likert scale, the same that were validated by expert judgment and with an acceptable reliability in Cronbach's Alpha. In the results of the present investigation, a high positive correlation was found as a result of the achievement of a Sig. (bilateral) of $p\text{-value}=0.000$ and a Spearman's Rho correlation factor= 0.856 between its variables. It was concluded that transformational leadership is capable of directly influencing the form and manner of assistance firefighters to make or cover important decisions.

Keywords: *transformational leadership, decision making, work motivation.*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones buscan ser más competentes entre ellas mismas en el mercado, por consiguiente, quieren que sus empleados tengan el mayor éxito posible para alcanzar las proyecciones de la dirección organizacional. A pesar de ello, en los últimos años se han presentado situaciones en las que los gerentes tienden a actuar como un gerente más que como un líder, haciendo que sus empleados no trabajen como parte de un grupo.

En contexto internacional, Potter (2015) encontró que en Barcelona se han suscitado una falta de liderazgo en las organizaciones que tengan como objetivo crear un cambio para que los empleados puedan realizar las tareas asignadas mediante la creatividad y autonomía. Esto se debería a que los empleados españoles no tienen los conocimientos necesarios para hacer frente a situaciones que requieran soluciones nuevas, por lo que la organización permanecería estancando y podría hacer frente a los cambios en poco tiempo. A raíz de esta necesidad, es cuando las organizaciones buscan nuevos talentos competentes que tengan estos nuevos conocimientos para poder dirigir a las organizaciones hacia nuevos horizontes.

A nivel latinoamericano, Sanín y Salanova (2014) argumentan que en Colombia existe un problema en cuanto al desempeño organizacional de los colaboradores en las organizaciones, ya que depende en gran medida de su estado psicológico. En un sentido básico, la psicología de los empleados es muy importante. No obstante, en muchos casos no se preocupan por sus compromisos y como resultado no se pueden lograr los beneficios esperados, por lo que los gerentes siempre deben comunicarse con sus empleados. Cuando una persona se siente ansiosa, hará todo su trabajo de acuerdo a los métodos establecidos por el gerente, también se siente motivado a realizar su trabajo sin la presión de su gerencia y trabaja molesto por el tono de la organización.

A nivel nacional, Kim y Cruz (2019) los líderes innovadores deben asegurarse de que todos trabajen en equipo para tener un impacto positivo en sus empleados. En ese sentido, los empleados que no pueden comunicarse activamente entre sí se reúnen, por lo que hay momentos en que sus

opiniones difieren, lo que los enoja y empeora la cultura. Por esta razón, los gerentes deben involucrar a todos. Por ejemplo, organice reuniones dinámicas para mantener a todos descongelados y mejorar la comunicación. Si el líder no involucra al empleado, se vuelve muy difícil que el empleado cambie de trabajo, lo que también genera una falta de confianza entre todos los miembros de la empresa.

Mencionada la realidad problemática en diversos contextos, la presente investigación centra su estudio en una Intendencia Nacional de Bomberos, donde un grupo de bomberos asistenciales confunde constantemente el liderazgo con un rango o privilegio, ignora la situación personal y familiar de sus compañeros, no se prioriza la comunicación entre los equipos de trabajo, falta de compromiso hace que no todos quieran estar involucrados para situaciones peligrosas y que no todos se sienten inspirados por quienes están ejerciendo el liderazgo. En efecto a ello, al no tener un liderazgo claro, las decisiones tomadas no han sido las más acertadas, pues ha sucedido que ciertas decisiones han puesto en riesgo de contagio de COVID-19 el equipo, se ponen a disposición pocas alternativas para solucionar problemas de mayor envergadura, no sea enviando al suficiente personal asistencial de bomberos a ciertas misiones donde se necesitaba un grupo grande para atender y se ha perdido en cierto grado la confianza de quienes ejercen el liderazgo porque los objetivos cumplidos no se están logrando de forma eficiente.

En relación a ello, se tiene como problema general: ¿existe relación entre el liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022? Asimismo, junto a los siguientes objetivos específicos: ¿Existe relación entre la influencia idealizada y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022?; ¿existe relación entre la motivación inspirada y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022?; ¿existe relación entre la estimulación actual y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022?; y ¿existe relación entre y toma decisiones

en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022?

La presente investigación guarda una justificación teórica ya que busca a través de conceptos y modelos teóricos relacionados a las variables liderazgo transformacional y toma decisiones a los postulados teóricos de los autores citados para contrastar los diferentes conceptos en la situación problemática establecida. En la justificación práctica este estudio ayudaría a que el cuerpo de bomberos pueda mejorar sus relaciones laborales con sus compañeros de trabajo y optimizar la productividad de la organización bomberil, ya que descubrirá cuáles son las causas que atentan contra ello y qué recomendaciones podría seguir para remediarlo. En la justificación metodológica, para lograr los objetivos del estudio se hará empleo de instrumentos de recolección de información de cada variable, los cuales podrán ser replicados en otras investigaciones futuras de interés similar.

En cuanto al objetivo general, se planteó de la siguiente forma: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022. Teniendo en cuenta los siguientes objetivos específicos: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022; determinar la relación entre el liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022; determinar la relación entre el liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022; y determinar la relación entre el liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

Respecto a la hipótesis general, se planteó: Existe relación entre el liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022. Agregado a ello las siguientes hipótesis específicas: Existe relación entre el liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la

intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022; existe relación entre el liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022; existe relación entre el liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022; y existe relación entre el liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los estudios previos nacionales, Malhaber (2022) se propuso hallar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativa de la Municipalidad Distrital de La Victoria. Utilizó un esquema metodológico de no experimental, correlacional y periodo transaccional. Como resultados evidencio un p-valor inferior a 0,05 y un coeficiente de Rho igual a 0,916; asimismo, encontró que el 48% de los encuestados manifiesta un nivel bajo en liderazgo transformacional, un 28% en un nivel regular y un 24 en nivel alto. Pudo concluir que sus variables tienen una correlación positiva muy alta, además, que fomentar la motivación, comunicación y ser carismático ayuda a líderes administrativos a desarrollar un mejor liderazgo transformacional.

Asimismo, Chávez (2022) se planteó encontrar la correspondencia entre el liderazgo transformacional concerniente a la gestión administrativa en el personal administrativo de un municipio provincial de la región de Amazonas. En el marco metodológico optó por tipo básico, diseño correlacional, sin intervención experimental y corte transaccional. En sus resultados halló que $p\text{-valor} < 0,05$ y un factor de $Rho = 0,826$; a su vez, el 89% de los trabajadores percibe un grado alto de liderazgo transformacional en el municipio, el 10% un grado medio y solo el 1% un grado bajo. Finiquitó que ambas variantes se corresponden de manera positiva fuerte, además, para que el liderazgo transformacional siga manteniendo niveles altos es importante seleccionar y evaluar a personal calificado y que tenga dotes de liderar y trabajar en equipo.

A su vez, Vargas (2022) se planteó formular un sistema de liderazgo transformacional para arreglar la gestión administrativa en el desarrollo social de una municipalidad de la ciudad de Aramango. Empleó un método de estudio cuantitativa, de tipo básico, con diseño no experimental y transaccional. Entre sus resultados encontró que el valor 'p' es menor a 0,05 y grado de correlación de Rho fue igual a 0,900. Pudo concluir que el liderazgo transformacional no tiene relación con la gestión administrativa dentro del municipio, ya que los colaboradores de esa institución están exentos a realizar trabajos de un perfil creativo.

Igualmente, en base en Bustos (2022) considero en comprobar el grado de correspondencia entre la fiscalización y la toma de decisiones en los procedimientos de contratación de una municipalidad regional. Aplico un enfoque cuantitativo, de diseño sin intervención experimental correlacional y tiempo transversal. En su análisis de resultados comprobó que hubo una analogía positiva y directa entre ambas variables, ya que obtuvo con un Rho igual a 0.806 y con una significancia menor a 0,05. Finiquitó la toma decisiones depende en gran medida de la forma de fiscalizar en los sistemas de contrato que ejecuta la entidad pública.

También, Castañeda (2021) se planteó establecer la asociación entre la gestión de conflictos vecinales y la toma de decisiones en el municipio de la ciudad de Sullana. Utilizo una metodología tipo básica, el diseño sin práctica experimental, alcance descriptivo-correlacional. Entre los resultados se encontró un valor de Rho igual a 0,839 y un p-valor menor a 0,000. Pudo concluir que la toma de decisiones en la entidad municipal se asocia con los conflictos vecinales de forma positiva alta. Por lo tanto, si existe una mala relación entre los vecinos de la zona, la institución municipal no podrá toma una buena decisión para los parámetros de solución.

En cuanto a los estudios previos internacionales, Bodero y Diaz (2017) en Guayaquil se plantearon Identificar la analogía entre el liderazgo transformacional al clima organizacional en las empresas de alimentos. Aplicó una metodología de criterio cuantitativa, alcance descriptivo-correlacional. En cuanto a los resultados, encontraron un valor de Rho equivalente a 0,780 y un valor de P igual a 0,000. Por lo tanto, llegó a concluir que sus variables guardan una analogía positiva alta. Esto evidenciaría que, si el liderazgo transformacional aplica estrategias innovadoras y con creatividad, pueda hacer que el clima organizacional en estas empresas sea más productivo y amistoso, beneficiando así los objetivos empresariales.

Además, Pozo (2022) en su estudio determino de qué manera el liderazgo transformacional es aplicado según el género en las empresas públicas seleccionadas para el estudio del cantón Salinas. La metodología del estudio se encaminó un enfoque mixto, tipo exploratoria - descriptiva. El estudio detallo que se aplica regularmente el liderazgo transformacional según

el género a pesar de existir mayor cantidad de cargos directivos ocupados por hombres.

Asimismo, Villacís (2019) se propuso comprobar cuáles son los factores que caracterizan al liderazgo transformacional desde la perspectiva del modelo de rango total en el sector textil. En cuanto al método de estudio, se decidió por ser cuantitativo, diseño sin práctica experimental y transversal, alcance descriptivo-correlacional. Al observar sus resultados se encontró un valor de correlación equivalente a 0,871 y una significancia de p-valor igual a 0,000. Concluyó que sus variables guardan una correlación positiva alta, por lo tanto, el liderazgo transformacional en el sector influye debido a que generación con resultados positivos, ya que brinda alternativas de solución nuevas y fomenta el trabajo en equipo a través de la inspiración.

Ayala (2018) por su lado se planteó diseñar un modelo analítico que ayude en la toma de decisiones a la gestión de cartera de crédito en la compañía Mutualista Imbabura. La metodología que empleada fue descriptiva, basada en la información. En cuanto a los resultados se propuso un modelo de gestión de datos construido sobre el marco de trabajo de Gestión de datos DMBOK2. Concluyó que el modelo implementado mejora la eficiencia operativa y ventaja competitiva a través de la buena toma de decisiones.

Finalmente, López (2017) se propuso determinar si incide el modelo de administración financiera en la toma de decisiones en la empresa Promepell S.A. El método de investigación utilizado fue de carácter mixto, tipo básica, siendo bibliográfica- documental, nivel descriptiva - correlacional. Se concluye que La falta de poder ejecutivo en la gestión financiera en el departamento administrativo ha afectado en gran medida la capacidad de la empresa para desarrollarse en diversas actividades.

Respecto a las teorías relacionadas al liderazgo transformacional, la 'Teoría del Liderazgo Situacional' elaborada por Hersey y Blanchard, se centra en que el estilo de liderazgo debe cambiar y adaptarse según varía la experiencia y práctica de los empleados, teniendo en consideración ratios de evaluación y competencia como el desempeño, habilidades, responsabilidades y entre otros). Propone cada miembro que integra un

equipo necesita de un nivel particular de liderazgo basado en la confianza y comunicación (Salcedo, 2018).

Asimismo, Robert House desarrollo la 'Teoría del Camino Hacia la Meta' que plantea que el rol de un líder es apoyar a sus seguidores a alcanzar sus objetivos y brindarles la orientación y la ayuda que necesitan para avalar que sus objetivos estén alineados con los de la organización. Esta teoría también parte que los buenos líderes eliminan las barreras para que los seguidores puedan desarrollarse funcionalmente en sus actividades hasta lograr sus metas laborales (Díaz, 2021)

A su vez, la 'Teoría del intercambio líder-miembro (TILM) manifiesta que los líderes creen endogrupos y exogrupos, y que el personal que integran el endogrupo poseen mejores puntuaciones de desempeño, disminuyen la rotación y concentran una alta tasa de satisfacción laboral. Los líderes igualmente plantean el intercambio líder-miembro al distinguir a los seguidores con quienes quieren crear un vínculo más ameno y sancionar a los seguidores con quienes se abstienen a ello (Martínez, 2017).

En lo que concierne a las bases conceptuales de la variable liderazgo transformacional, Rojas et al. (2020) lo definen como el proceso por el cual los individuos construyen y conectan con los demás, aumentando la motivación y la moral del equipo; por consiguiente, apunta a hacer que quienes forman parte de un equipo se sientan alineados con las mejores dinámicas de desarrollo de desempeño, individuos y grupos.

Para Sarmiento (2020) los líderes transformacionales deben alentar y motivar a los empleados para crear una cultura de trabajo. En la teoría del liderazgo transformacional, los líderes ayudan a cambiar a los empleados de manera efectiva. Preparar a los trabajadores para dar respuesta ante cualquier incertidumbre con creatividad y coraje. Asimismo, Maraboto (2021) menciona que el liderazgo transformacional es un modo de liderazgo en el que los líderes averiguan como inspirar, motivar e incentivar a sus pares para crear e implementar cambios que impulsen el desarrollo y puedan crear el éxito futuro de la organización.

Orozco, H. (2020) detalla que el liderazgo transformacional se basa en satisfacer las necesidades básicas y satisfacer deseos más fuertes a través

de inspirar a los seguidores a proporcionar soluciones más nuevas y crear un mejor lugar de trabajo. Los líderes transformacionales en realidad emplean comportamientos carismáticos y motivan a los subordinados a ofrecer mejores resultados, más rentabilidad y carreras satisfactorias. Troche (2022) agregó que el liderazgo transformacional es donde buen líder es aquel que siempre está cambiando y renovándose ante los ámbitos globales. Además, es una persona que es capaz de adaptarse a diversos problemas organizacionales, pero, a pesar de ello, es una persona que sabe transformar los talentos individuales en diferentes habilidades organizacionales.

González (2018) identificó cuatro conductas sobre el liderazgo: Líder directivo, informa a los partidarios que es lo que realmente se necesita de ellos, planifica las tareas a ejecutar e informa las instrucciones específicas sobre la forma de cumplir con los deberes laborales. Líder solidario: Denota cierto nivel de preocupación y atiende las necesidades del equipo de forma amable y comprensible. Líder participativo: Toma en cuenta la opinión de los integrantes del equipo y no toma ninguna elección sin primero evaluar sus consejos. Líder orientado al logro: Insta objetivos que resultan ser verdaderos desafíos y espera un desempeño sobresaliente de sus seguidores.

Según, Sampredo (2020) destaca que en consideración a las características del liderazgo transformacional: Los líderes transformacionales crean una visión colaborada y desarrollan vínculos con los integrantes. Los líderes transformacionales fomentan el intercambio de conocimientos en los negocios para aportar nuevas ideas y soluciones a problemas nuevos y complejos que surgen regularmente en el entorno económico competitivo, y los líderes transformacionales buscan inspirar a los individuos en lugar de darlas por sentadas sobre las personas. Esto les impone un alto nivel de exigencia.

Para Li. H et al. (2019) argumenta que aplicar el liderazgo transformacional, se pueden seguir los siguientes pasos: predicar con el ejemplo, es importante decirle a los demás lo que esperas de ellos, pero predicar con el ejemplo puede ser más efectivo. Aquellos que están trayendo resultados inspiran a otros a emular lo que ven que funciona de manera

efectiva. Valorar a los empleados individuales, anima y eleva a los miembros de tu equipo tomar el tiempo para reconocer a las personas que muestran trabajo duro y progreso. Desafía a tu equipo, alentar a los miembros de su equipo a asumir más desafíos puede contribuir a que todo el equipo sobresalga.

Chua et al. (2019) explica que los líderes se les asigna su habilidad de mando, en otras palabras, el derecho y la capacidad de repercutir en las decisiones laborales en cinco habilidades de mando: legítimo, coercitivo, de recompensa, de experto y referente. Poder legítimo: es similar a la autoridad y representa el poder que tiene el líder por su posición en la organización. Mando coercitivo: Es la potestad de castigar o controlar que tiene un líder. Poder de recompensa: Los líderes emiten recompensas a los seguidores por un trabajo extraordinario o consistencia de buenos resultados. Poder de experto: Se enfoca en conocimientos, habilidades o experiencia. Si el empleado tiene los conocimientos, habilidades o experiencia necesarios para el grupo de trabajo, su poder profesional aumentará. Poder referente: sucede cuando una persona tiene los recursos necesarios o cualidades personales.

Vila et al. (2018) revela que existen diferencias clave entre el liderazgo transaccional y el transformacional, ya que el liderazgo transaccional se ve a menudo en empresas que necesitan operar rápidamente y escalar para crecer rápidamente. Nohe y Hertel (2017) ratifica que es más común en organizaciones de tamaño mediano a grande y opera bajo formas fijas de trabajo, mientras que el liderazgo transformacional se basa en la teoría de que los empleados están intrínsecamente motivados, no tienen miedo de tomar riesgos.

Fernández y Quinto (2017) destacó que el liderazgo transformacional es una fuerte característica del espíritu emprendedor, ya que estas personas poseen una capacidad para crear oportunidades negocios; ante las crisis, e implementan constantemente cambios en su entorno para mantenerse en el mercado.

Ese sentido, Rojas et al. (2020) manifiestan que el liderazgo transformacional se compone en las siguientes dimensiones: influencia

idealizada, motivación inspirada, estimulación intelectual y consideración individualizada.

La dimensión influencia idealizada: se encarga de motivar, inspirar, estimular las habilidades intelectuales y las habilidades de una persona. La dimensión motivación inspirada: ocurre cuando un líder motiva a su equipo a lograr sus objetivos. Este líder establece metas altas y sensatas para su organización por medio del compromiso y tienen una visión general para su organización. Se produce cuando un líder inspira a sus seguidores para que alcancen sus objetivos. Este líder establece objetivos elevados y razonables para sus seguidores y su organización. Inspiran el compromiso y crean una visión compartida para su organización. La dimensión estimulación intelectual: es cuando el líder participa con modelo de organización particular y lo que dicta es lo que él también hace, asimismo, tiene en cuenta las necesidades de quienes lo acompañan. La dimensión consideración individualizada, es entendido como trata el líder a cada subordinado diferencialmente, de acuerdo a cada necesidades y capacidades. El líder transformacional individualmente considerado va actúa como mentor o entrenador de los seguidores, presta atención a sus necesidades (Rojas et al., 2020).

Respecto a las teorías relacionadas de la variable toma de decisiones, Koontz et al. (2018) plantea que existen cuatro modelos de la toma de decisiones, los cuales son racionalidad, racionalidad limitada, intuición y administración basa en evidencias. Modelo racional: es lógico y secuencial, se centra en escribir tantas alternativas como sea posible. Una vez presentadas todas las opciones, se pueden evaluar para ver cuál es la mejor. Modelo racionalidad limitada: los supuestos argumentan que las personas que toman "buenas" decisiones hacen cosas y demuestran una buena toma de decisiones al identificar problemas, considerar alternativas y obtener información, y que trabajan a propósito. Modelo de Intuición: Estos sistemas de toma de decisiones se enfocan en la falta de motivos o razones reales para tomar decisiones. Por otro lado, este proceso se rige por el conocimiento interno o la intuición sobre la elección correcta. Modelo de administración basado en evidencias: Las decisiones están respaldadas por análisis, acciones y decisiones utilizando los mejores datos disponibles. Lo importante

es que los gerentes conozcan y entiendan las decisiones para conocer las cosas más importantes y tomar decisiones.

En lo que concierne a las bases conceptuales a la variable toma de decisiones, Robbins y Coulter (2018) lo definen como el proceso de selección de múltiples alternativas, una de las cuales es hacer frente a diferentes situaciones para que las opciones y los recursos puedan formularse de manera coherente para confirmar el alcance de los objetivos organizacionales

Salcedo (2018) explicó que el liderazgo transformacional es donde un líder sabe cómo capacitar, motivar e inspirar a los empleados, y lo ayudan a trabajar de manera que generen un cambio significativo, por lo tanto, que cada tipo de líder desafía y desarrolla a los empleados de una manera diferente, por lo que su comportamiento diferente puede producir resultados diferentes. Para Serra (2004) es un estilo de liderazgo enfocado en la libertad e innovación, esto quiere decir que el líder le da al equipo un extenso lugar para la creatividad, por lo tanto, esto permite a los miembros del equipo renovar y establecer soluciones que beneficien al equipo organizacional.

Además, Heinz et al. (2017) sostiene que un gerente que a veces debe tomar decisiones importantes teme que ello le lleve al fracaso, lo cual es comprensible. Cuando lideras el proceso de toma de decisiones, hay mucho en juego. Los miembros de tu equipo cuentan contigo para ser un buen líder. A veces, es posible que no tenga una cantidad significativa de tiempo para decidir mejor.

Referente a los beneficios de la toma de decisiones, Lauer (2021) revela que puede ayudar con varias circunstancias que pueden surgir en el trabajo. Estos son algunos de los beneficios de la toma de decisiones: ahorra tiempo y dinero, una de las razones esenciales por las que una toma de decisiones brillante es esencial para la gestión es ahorrar tiempo a la organización, además, de hacer un mejor uso de los recursos. Olaz (2018) añadió que, a lo largo de nuestra vida, personal y profesionalmente, nos enfrentaremos a la necesidad de tomar decisiones, y es importante dar pasos de una forma u otra que nos lleven a encontrar una solución u otra vía que podamos tomar ante el problema o circunstancia que la necesite.

Sean de menor o mayor calado, no siempre es fácil el proceso de toma de decisiones y en él influirá tanto nuestro carácter como la forma que tenemos de enfrentarnos a las cosas y, por supuesto, el contexto en el que nos encontremos. Todo ello en un entorno global y cambiante y con clientes (en el caso de tenerlos o buscarlos), cada vez más activos y exigentes.

Druker et al. (2002) menciona que ser el que toma las decisiones está lleno de oportunidades con posibilidades de éxito y fracaso. Tomar una mala decisión siempre es una posibilidad. La clave es tomar las mejores decisiones posibles con la información que tienes disponible. El proceso de toma de decisiones es un método que consiste en reunir la información y evaluar alternativas para luego, en definitiva, tomar la decisión final.

Para Daft (2019) detalla que existen arquetipos para tomar una buena decisión. Estos se detallan a continuación: (1) Modelos racionales de toma de decisiones: Se basa en secuencias lógicas y estructuras. Este modelo de decisión calcula y previene las consecuencias de cada acción tomada, su objetivo es maximizar los resultados. (2) Modelos intuitivos de toma de decisiones: Se basa principalmente del instinto, experiencia y percepción más que de los datos e información que se tiene. Este modelo es recomendado para sujetos que conocen la secuencia de patrones de tomar una decisión. (3) Modelos creativos de toma de decisiones: Se basa en recolectar información para analizar y plantear posibles alternativas creativas de solución.

Jones (2008) plantea que en la toma de decisiones hay cuatro desafíos comunes que puede encontrar: 1. Tener demasiada información: Con toda la información que ha recopilado, es fácil sentirse abrumado. Tener muy poco conocimiento también puede ser abrumador, y dejar que tus prejuicios se cuelen. Con la práctica, priorizar y elegir la información más crucial para revisar será más fácil. 2. Tener exceso de confianza: A pesar de que está haciendo todo lo posible para tomar decisiones informadas, siempre puede tomar la decisión equivocada. Es parte de la vida. Pero si no reconoces esta posibilidad, podría hacerte más propenso a errores o fracasos. 3. No identificar el problema correctamente: El primer paso en su proceso de toma de decisiones es importante. Establece el tono para el resto de su investigación y consulta. Si no identificas lo que estás tratando de decidir, no

puedes llegar a la mejor decisión al final. 4. Conseguir que todos se sumen: La conclusión es que a veces eres el que toma las decisiones. Como gerente, usted toma la decisión final, pero escuchar los comentarios y trabajar en colaboración es crucial. Sea claro con su equipo si la decisión en sí será colaborativa para que no establezca las expectativas equivocadas.

En relación a las condiciones para la toma de decisiones, Jones y George (2010) manifiestan que los líderes pueden experimentar tres tipos de condiciones distintas antes de ejecutar una decisión: certidumbre, riesgo e incertidumbre: Certidumbre: Un buen ambiente de toma de decisiones es uno de certeza, una situación en la que un gerente puede tomar las decisiones correctas porque se conoce el resultado de cada acción. Riesgo: es una situación en la que un productor puede predecir la probabilidad de que ocurran ciertos resultados. Ante una situación de riesgo, los directivos cuentan con datos históricos basados en sus conocimientos pasados o conocimientos secundarios que les permiten asignar diferentes oportunidades. Dudas: Esto sucede cuando hay una situación en la que se debe tomar una decisión, pero debido a algunos factores incontrolables, no sabes cuál será el resultado.

En cuanto a la importancia de la variable toma de decisiones, para Alcaraz (2020) es una parte integral de la vida humana cotidiana y en las organizaciones, ya que se requiere tomar una decisión que defina el resultado o el resultado de esa decisión. Blanco (2020) agregó que la toma de decisiones es significativa puesto que ayuda a conseguir los objetivos de la organización dentro del tiempo y presupuesto dado por medio de encontrar la mejor opción y el uso de herramientas sabiamente.

Por su parte, Castrellón et al. (2021) expresaron que importante tener en cuenta que una buena toma de decisiones también debe regirse mediante los análisis financieros, ya que proporcionan una visión detallada y clara del rendimiento financiero de la organización, incluyendo sus ingresos, costos, beneficios y flujos de efectivo. Esta información puede ser útil para tomar decisiones sobre inversiones, expansión y otras opciones estratégicas.

Ese sentido, Robbins y Coulter (2018) manifiestan que la toma de decisiones se compone en las siguientes dimensiones: identificación del problema, identificar los criterios de decisión, ponderación de los criterios,

desarrollo de alternativas, análisis de alternativas, selección de una alternativa, implementación de la alternativa y evaluación de la eficacia de la decisión.

La dimensión identificación del problema: consiste en reconocer y comprender el problema, para lo cual se debe tomar una decisión para una solución. La dimensión identificación de los criterios de selección: consiste en hallar aquellos factores y características que son primordiales al momento de tomar la decisión. La dimensión ponderación de los criterios: es asignar un valor referente a la relevancia que tiene cada criterio en la decisión que se tome. La dimensión desarrollo de alternativas: El encargado o responsable debe enlistar las alternativas viables que podrían resolver el problema, la cuales deben ser creativas y basadas en conocimientos previos. La dimensión análisis de alternativas: Cuando se identifican las alternativas, se deben evaluar cada una de forma minuciosa y teniendo en cuenta la que obtenga la ponderación más elevada. La dimensión selección de una alternativa: Establecer alternativa más confiable posible o aquella que haya obtenido la puntuación más valorada entre el resto de opciones. La dimensión implementación de la alternativa: Es la acción de preparar todo lo necesario para aplicar la alternativa seleccionada, esta debe contar el respaldo del equipo, el compromiso de cumplir con lo implementado y verificar que el entorno no sufra algún cambio negativo. La dimensión evaluación de la eficacia de la decisión: Toma en cuenta que los resultados previstos se consigan y que ayuden a ganar confianza al encargado, para que pueda tomar estas mismas decisiones como referencia para futuros problemas similares (Robbins y Coulter, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En correspondencia al tipo, se opta por que sea básica. De acuerdo con Arias y Covinos (2021), una investigación básica tiene como fin emplear en el campo de forma práctica los conocimientos realizados por otras investigaciones. Busca encontrar una solución a cierto problema a través de la intervención o tratamiento.

3.1.2. Diseño de investigación

En consideración al diseño de investigación no experimental. En palabras de Escobar et al. (2015), la investigación no experimental se ejecuta viendo y analizando como las variables se desarrollan en las unidades de análisis tal cual su comportamiento normal o cotidiano, y no se es permitido intervenir o manipular el campo de investigación.

En relación al alcance o nivel, se elige que sea descriptivo – correctivo. Caminotti y Toppi (2020) expresan que un estudio correlacional pretende medir el grado de relación y la forma en cómo interactúan dos o más variantes entre sí. Este modo relacionarlos debe centrarse dentro de un mismo escenario.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

- **Definición conceptual:** Es el proceso por el cual los individuos construyen y conectan con los demás, aumentando la motivación y la moral del equipo; por consiguiente, apunta a hacer que quienes forman parte de un equipo se sientan alineados con las mejores dinámicas de desarrollo de desempeño, individuos y grupos (Rojas et al., 2020)
- **Definición operacional:** Analizar el conocimiento respecto al liderazgo transformacional mediante un cuestionario considerando las dimensiones influencia idealizada, motivación inspirada, estimulación intelectual y consideración individualizada.
- **Indicadores:** Indicadores para la dimensión influencia idealizada: competencias, Admiración, Ejemplo, Responsabilidad y Valores. Indicadores para la dimensión motivación inspirada: inspiración, motivación, entusiasmo, determinación y centrar atención. Indicadores

para la dimensión estimulación intelectual: ideas creativas, perspectiva, estrategias, innovación y autocrítica. Indicadores para la dimensión consideración individualizada: dedicación, diálogo, aprender de errores, habilidades y autodesarrollo.

- **Escala de medición:** Ordinal de tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Variable 2: Toma de decisiones:

- **Definición conceptual:** Este es el proceso de selección de múltiples alternativas, una de las cuales es hacer frente a diferentes situaciones para que las opciones y los recursos puedan formularse de manera coherente para confirmar el logro de las metas de la organización (Robbins y Coulter, 2018).
- **Definición operacional:** Analizar el conocimiento respecto al compromiso laboral mediante un cuestionario considerando las dimensiones identificar el problema, generar soluciones, selección de la mejor alternativa, evaluación de la decisión e implementación de la decisión.
- **Indicadores:** Indicadores para la dimensión Identificación del problema: determinar hechos, percibir y reunir información. Indicadores para la dimensión identificación de los criterios de selección: tiempo, recursos e inversión. Indicadores para la dimensión ponderación de los criterios. indicadores: importancia, vulnerabilidad y peso. Indicadores para la dimensión Desarrollo de alternativas: enlistar, viabilidad y creatividad. Indicadores para la dimensión análisis de las alternativas: contraste, pertinencia y riesgo. Indicadores para la dimensión selección de una alternativa: elección, ponderación y consecuencia. Indicadores para la dimensión implementación de la alternativa. indicadores: respaldo, compromiso y reevaluar el entorno. Indicadores para la dimensión evaluación de la eficacia de la decisión: resultado esperado, motivación y referencia.
- **Escala de medición:** Ordinal de tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En cuanto a la población, está conformada por 180 miembros asistenciales de una intendencia nacional de bomberos. Para Dalle (2015) la población es el conjunto o totalidad de personas, objetos o sucesos acerca del cual se quiere conocer algo y que comparten ciertas características en común.

La muestra obtenida fue de 123 bomberos asistenciales, según el resultado obtenido por el cálculo de la muestra aleatoria finita. En palabras de Argibay (2009), la muestra se compone del conjunto de personas, elementos o ideas que vienen a ser solo una proporción que constituye a la población.

3.3.2. Muestreo

Respecto al muestreo, se establece que sea probabilístico, aleatorio simple. El método aleatorio simple elige a un número determinado de elementos de los cuales son parte de la muestra. Cada uno de los elementos cuenta con la misma equivalencia de ser elegidos (Bernal, 2016).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada por el presente trabajo es la encuesta. La encuesta es una técnica que emplea un conjunto de procedimientos se utiliza en la investigación para recoger y analizar información representativa de una muestra o población.

Como instrumento se usará al cuestionario. Un cuestionario hace una serie de preguntas para extraer información específica de un grupo de personas. Esto nos permite recopilar información y datos para, clasificar, describir y analizar en investigaciones.

Para validación se toma en cuenta la opinión y análisis de tres especialistas en el tema de investigación que, cuentan con un grado superior y experiencia, para decidir si los instrumentos son aplicables.

En la confiabilidad, se hizo un estudio de prueba piloto a 20 representantes de la muestra de estudio. En ello, análisis de fiabilidad halló en los

instrumentos un coeficiente de Alfa de Cronbach igual a 0,986, ubicándose como excelente.

3.5. Procedimientos

Para comenzar la investigación se ha presentado el correspondiente permiso ante la intendencia de bomberos. Después de revisar y aprobar la solicitud abierta, los cuestionarios comenzaron a enviarse utilizando la herramienta digital de Google. A continuación, se les solicitó a las direcciones electrónicas de los participantes que enviaran un cuestionario electrónico mediante una URL, y pudieran responder las preguntas preparadas, el mismo mecanismo ayuda a recopilar la información de manera más rápida. Una vez recolectados los datos, se analizaron con el programa IBM SPSS Statics V.25 para producir resultados en formato tabular. El estudio fue revisado periódicamente para comprobar la consistencia e interpretación de los datos. Por supuesto, la investigación es revisada por los asesores pertinentes para que todos los comentarios revisados y los documentos de apoyo puedan ser aprobados ante el jurado de tesis.

3.6. Método de análisis de datos

Cuando la información sea recolectada por medio del cuestionario, será incluida y creada en el software estadístico SPSS V.25, donde se creará una base de datos bien organizada que permitirá el manejo y visualización de tablas con diferentes y diferentes datos. eso significará. para hacer porcentajes en cada tabla. Se realizará un análisis descriptivo; identificar el nivel de expectativa de las diferencias y analizar la hipótesis, probar las hipótesis utilizando el factor Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los siguientes criterios éticos internacionales de Acevedo (2002):

Autonomía: La capacidad de las personas para pensar en sus objetivos y actuar sobre las decisiones que pueden tomar. Todas las personas deben ser tratadas como personas independientes, y las personas con autonomía limitada tienen derecho a ser protegidas.

Beneficencia: "Haz el bien", la obligación moral de ayudar a los demás. Curar heridas y promover el bienestar. Esta es una ley humana, y su incumplimiento no es punible por la ley.

No-maleficencia: No hagas daño y protege. Esto incluye no matar, no causar dolor o sufrimiento y no causar discapacidad. No hagas daño. Este es el principio de la sociedad civil, y la violación de la ley está penada por la ley.

Justicia: Igualdad mediante el reparto de cargas y beneficios.

IV. RESULTADOS

De acuerdo al análisis de dato correspondiente, se tienen los siguientes resultados:

Para la evaluación estadística de la hipótesis general, se encontró un factor de Rho igual 0,856 y una Sig. bilateral menor al 5%, en consecuencia, se obtuvo una correlación positiva alta entre las variables liderazgo transformacional y la toma de decisiones.

Para la evaluación estadística de la hipótesis específica 1, se encontró un factor de Rho igual 0,756 y una Sig. bilateral menor al 5%, en consecuencia, se obtuvo una correlación positiva alta entre la dimensión influencia idealizada y la variable toma de decisiones.

Para la evaluación estadística de la hipótesis específica 2, se encontró un factor de Rho igual 0,756 y una Sig. bilateral menor al 5%, en consecuencia, se obtuvo una correlación positiva alta entre la dimensión motivación inspirada y la variable toma de decisiones.

Para la evaluación estadística de la hipótesis específica 3, se encontró un factor de Rho igual 0,793 y una Sig. bilateral menor al 5%, en consecuencia, se obtuvo una correlación positiva alta entre la dimensión estimulación intelectual y la variable toma de decisiones.

Para la evaluación estadística de la hipótesis específica 4, se encontró un factor de Rho igual 0,788 y una Sig. bilateral menor al 5%, en consecuencia, se obtuvo una correlación positiva alta entre la dimensión consideración individualizada y la variable toma de decisiones.

Ver anexo 11: Análisis estadístico y ver anexo 12: resultados de la investigación y análisis inferencial, de todos los ítems, así como la comprobación de cada una de las hipótesis de la investigación desarrollada respectivamente.

V. DISCUSIÓN

A partir de ahora, la discusión de los resultados encontrados será contrastados con los resultados encontrados en los antecedentes, de igual manera para los postulados y teorías relacionadas de los autores nombrados de la presente investigación.

Iniciando con la prueba de hipótesis general, se encontró que las variables liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos se correlacionan de forma positiva alta a raíz que obtuvo como resultados un coeficiente de correlación de Rho Spearman equivalente a 0,856 y un p-valor equivalente a 0,000.

Chávez (2022) en su investigación coincide con los mismos resultados al demostrar la correspondencia entre el liderazgo transformacional concerniente a la gestión administrativa en el personal administrativo de un municipio provincial. En sus resultados halló que $p\text{-valor} < 0,05$ y un factor de $Rho = 0,826$; a su vez, el 89% de del personal percibe un nivel alto de liderazgo transformacional en el municipio, el 10% un nivel medio y solo el 1% un nivel bajo. Finiquitó que ambas variantes se corresponden de manera positiva fuerte, además, para que el liderazgo transformacional siga manteniendo niveles altos es importante seleccionar y evaluar a personal calificado y que tenga dotes de liderar y trabajar en equipo.

En ese sentido, el liderazgo transformacional es esencial para la gestión administrativa efectiva ya que proporciona una visión clara e inspiradora y fomenta la participación activa y el pensamiento crítico. Esto puede ayudar a mejorar la eficiencia y productividad de la organización y a alcanzar resultados sobresalientes.

Rojas et al. (2020) respalda lo explicado anterior, ya mencionó que el proceso por el cual los individuos construyen y conectan con los demás, aumentando la motivación y la moral del equipo; por consiguiente, apunta a hacer que quienes forman parte de un equipo se sientan alineados con las mejores dinámicas de desarrollo de desempeño, individuos y grupos.

Se deduce que un líder transformacional puede proporcionar una visión clara e inspiradora que guíe a su equipo hacia el éxito y les dé a los miembros

del equipo una dirección clara al tomar decisiones, por lo tanto, proporciona una visión clara.

Sarmiento (2020) de igual manera afirmó líderes transformacionales deben alentar y motivar a los empleados para crear una cultura de trabajo. En la teoría del liderazgo transformacional, los líderes ayudan a cambiar a los empleados de manera efectiva. Preparar a los trabajadores para dar respuesta ante cualquier incertidumbre con creatividad y coraje.

Por ello, las organizaciones deben ser capaces de alinear su orientación de liderazgo con su entorno institucional y ser capaces de crear un mejor ajuste entre su orientación estratégica y el entorno administrativo con el fin de mejorar el desarrollo organizacional.

Asimismo, con la prueba de hipótesis específica 1, se encontró que la influencia idealizada y la toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos se correlacionan de forma positiva alta a raíz que obtuvo como resultados un coeficiente de correlación de Rho Spearman equivalente a 0,756 y un p-valor equivalente a 0,000.

Malhaber (2022) comprobó la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de La Victoria. Como resultados evidencio un p-valor inferior a 0,05 y un coeficiente de Rho igual a 0,916; asimismo, encontró que el 48% de los encuestados manifiesta un nivel bajo en liderazgo transformacional, un 28% en un nivel regular y un 24 en nivel alto. Pudo concluir que sus variables tienen una correlación positiva muy alta, además, que fomentar la motivación, comunicación y ser carismático ayuda a líderes administrativos a desarrollar un mejor liderazgo transformacional.

En ese mismo sentido, fomentar la participación quiere decir que un líder transformacional puede incentivar la participación activa de su equipo en la toma de decisiones y escuchar atentamente sus ideas y opiniones. Esto puede ayudar a mejorar la calidad de las decisiones y a asegurar que se tomen en cuenta todos los puntos de vista.

Orozco, H. (2020) detalla que el liderazgo transformacional se basa en satisfacer las necesidades básicas y satisfacer deseos más fuertes a través de inspirar a los seguidores a proporcionar soluciones más nuevas y crear un

mejor lugar de trabajo. Los líderes transformacionales en realidad emplean comportamientos carismáticos y motivan a los subordinados a ofrecer mejores resultados, más rentabilidad y carreras satisfactorias.

Por lo tanto, para ayudar a los líderes a lograr decisiones más exitosas en los negocios, los líderes deben comprender las estrategias de liderazgo exitosas actuales. La preparación actual carece de análisis de tendencias recientes del liderazgo organizacional virtual transformacional estratégico, que sería útil para que los líderes organizacionales tomen mejores decisiones estratégicas.

A su vez, con la prueba de hipótesis específica 2, se encontró que la motivación inspirada y la toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos se correlacionan de forma positiva alta a raíz de lo que obtuvo como resultados un coeficiente de correlación de Rho Spearman equivalente a 0,756 y un p-valor equivalente a 0,000.

Bodero y Diaz (2017) identificaron el nivel de influencia del liderazgo transformacional sobre el clima organizacional en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas. Los resultados demostraron una asociación positiva y significativa entre Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional, existiendo una correlación significativa (0,780, $p=0,05$).

Por consiguiente, un líder transformacional puede fomentar el pensamiento crítico y la creatividad en su equipo al impulsar el debate y el diálogo constructivo. Esto puede ayudar a explorar más opciones y a tomar decisiones más informadas.

Vargas (2022) planteó proponer un programa de liderazgo transformacional para corregir la gestión administrativa en el sector de desarrollo social del municipio de Aramango. Empleó una metodología cuantitativa, de tipo básico, con diseño no experimental y transaccional. Entre sus resultados encontró que el valor 'p' es menor a 0,05 y grado de correlación de Rho fue igual a 0,900. Pudo concluir que el liderazgo transformacional no tiene relación dentro del Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango.

Se desprende que, el liderazgo organizacional estratégico incluye el liderazgo transformacional, el liderazgo distribuido y la medición del

desempeño como estrategias que apoyan una mayor efectividad organizacional.

Igualmente, con la prueba de hipótesis específica 3, se encontró que la dimensión estimulación intelectual y la toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos se correlacionan de forma positiva alta a raíz de que obtuvo como resultados un coeficiente de correlación de Rho Spearman equivalente a 0,793 y un p-valor equivalente a 0,000.

Los resultados Bustos (2022) fueron equivalentes, ya encontró un coeficiente de Rho igual 0,806 y un p-valor menor a 0,05. Llegó a que un líder transformacional puede proporcionar apoyo y recursos a su equipo para ayudarles a tomar decisiones y a llevar a cabo sus tareas de manera eficiente.

Relacionando la equivalencia anterior, se argumenta que la fiscalización puede mejorar la toma de decisiones al proporcionar información precisa y actualizada sobre el rendimiento y la actuación de la organización o individuo. Esto puede ayudar a identificar problemas y áreas de mejora, y puede proporcionar una base sólida para tomar decisiones informadas. Además, la fiscalización puede ayudar a asegurar que las decisiones cumplen con las leyes y regulaciones aplicables y están en línea con los valores y objetivos de la organización.

No obstante, aunque la fiscalización puede ser útil para proporcionar información precisa y actualizada y para asegurar que las decisiones cumplen con las leyes y regulaciones aplicables, no siempre es garantía de que las decisiones sean mejores. La toma de decisiones también depende de otros factores, como el análisis adecuado de los datos y la consideración de todos los puntos de vista relevantes.

Heinz et al. (2017) en sus postulados afirma que un gerente que a veces debe tomar decisiones importantes teme que ello le lleve al fracaso, lo cual es comprensible. Cuando lideras el proceso de toma de decisiones, hay mucho en juego. Los miembros de tu equipo cuentan contigo para ser un buen líder. A veces, es posible que no tenga una cantidad significativa de tiempo para decidir mejor.

Por lo mismo, con la prueba hipótesis específica 4, se encontró que la dimensión consideración individualizada y la toma de decisiones en los bomberos

asistidos en la intendencia nacional de bomberos se correlacionan de forma positiva alta a raíz que obtuvo como resultados un coeficiente de correlación de Rho Spearman equivalente a 0,788 y un p-valor equivalente a 0,000.

Castañeda (2021) obtuvo de igual forma unos resultados similares, puesto que encontró un nivel de correlación positiva de Rho 0,839 y con un p menor a 0,000; entre la gestión de conflictos vecinales y la toma de decisiones. Entonces, el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo en el que el líder se enfoca en inspirar y motivar a su equipo a lograr metas ambiciosas y a cambiar positivamente su entorno. Por otro lado, la toma de decisiones es un proceso fundamental para la gestión de cualquier organización y se refiere a la elección entre diferentes opciones con el objetivo de alcanzar un resultado deseado.

En ese sentido, se llega a relacionar que la gestión de conflictos puede mejorar la toma de decisiones al proporcionar una plataforma para el diálogo y el intercambio de ideas y perspectivas. Esto puede ayudar a aclarar las diferencias y a llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio. Además, la gestión de conflictos puede ayudar a evitar que los conflictos interfieran con la toma de decisiones y a mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que algunos escenarios la gestión de conflictos no necesariamente mejora la toma de decisiones. Puede haber casos en los que la gestión de conflictos no resuelve completamente el conflicto o no llega a un acuerdo mutuamente satisfactorio, lo que puede prolongar la disputa y distraer de la toma de decisiones.

Los resultados López (2017) revelaron cierta similitud, ya que encontraron que la administración financiera influye significativamente en la toma de decisiones de una empresa. En ese sentido, se entiende que la administración financiera puede mejorar la toma de decisiones al proporcionar información precisa y actualizada sobre el rendimiento financiero de la organización y las opciones de inversión disponibles. Esto puede ayudar a identificar oportunidades y riesgos y a tomar decisiones informadas. Además, la administración financiera puede ayudar a asegurar que la organización tenga los recursos necesarios para llevar a cabo sus planes y objetivos.

Lauer (2021) revela que referente a los beneficios de la toma de decisiones, puede ayudar con varias circunstancias que pueden surgir en el trabajo. Estos son algunos de los beneficios de la toma de decisiones: ahorra tiempo y dinero, una de las razones esenciales por las que una toma de decisiones brillante es esencial para la gestión es ahorrar tiempo a la organización.

De todo lo observado, se deduce que las teorías de liderazgo organizacional concentraron la interacción, o influencia del liderazgo en el desarrollo de organizaciones efectivas. Asimismo, las investigaciones mencionadas coinciden sugiere que los comportamientos de liderazgo están influenciados por variables culturales y, por lo tanto, las similitudes o diferencias nacionales están, al menos hasta cierto punto, determinadas culturalmente.

Asimismo, algunos argumentan que el liderazgo transformacional puede mejorar la toma de decisiones al proporcionar una visión clara e inspiradora que guíe a su equipo hacia el éxito, fomentar la participación activa de su equipo en la toma de decisiones, impulsar el pensamiento crítico y la creatividad y proporcionar apoyo y recursos. Esto puede ayudar a que las decisiones sean más informadas y a que se tomen en cuenta todos los puntos de vista.

Por otro lado, algunos autores argumentaron que el liderazgo transformacional no necesariamente mejora la toma de decisiones. Puede haber casos en los que el líder transformacional tiene una visión muy clara y es capaz de motivar a su equipo, pero que no toma en cuenta todos los factores relevantes al tomar una decisión. Además, el líder transformacional puede ser demasiado persuasivo y puede dar lugar a que el equipo siga la visión del líder sin cuestionarla o considerar otras opciones.

En conclusión, aunque el liderazgo transformacional puede tener un impacto positivo en la toma de decisiones al proporcionar una visión clara y fomentar la participación y el pensamiento crítico, no siempre es garantía de que las decisiones sean mejores. La toma de decisiones también depende de otros factores, como el análisis adecuado de los datos y la consideración de todos los puntos de vista relevantes.

VI. CONCLUSIONES

Luego de hacer el estudio, se extraen los siguientes resultados:

1. Existe una correlación positiva y alta entre las variables del estudio básico a los bomberos asistenciales en la intendencia nacional de bomberos, según lo muestra la correlación de Spearman equivalente al 0,856
2. En lo referente a la primera dimensión, los resultados obtenidos evidencian una correlación alta y positiva entre la influencia idealizada y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, tal como lo muestra la correlación de Spearman equivalente a 0,756. La correlación es alta en el nivel 0.0% (bilateral), lo que indica una positiva significación estadística.
3. En lo referente a la segunda dimensión, los resultados obtenidos evidencian una correlación moderada entre la motivación inspirada y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, tal como lo demuestra la correlación de Spearman al 0,665. La correlación es positiva en el nivel 0,0% (bilateral), lo que indica una moderada significación estadística.
4. En lo referente a la tercera dimensión, los resultados obtenidos evidencian una correlación alta y positiva entre la estimulación actual y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, tal como lo demuestra la correlación de Spearman al 0,793. La correlación es positiva en el nivel 0,0% (bilateral), lo que indica una positiva significación estadística.
5. En lo referente a la cuarta dimensión, los resultados obtenidos evidencian una correlación alta y positiva entre consideración individualizada y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, tal como lo demuestra la correlación de Spearman al 0,788. La correlación es positiva en el nivel 0,00% (bilateral), lo que indica una positiva significación estadística.

VII. RECOMENDACIONES

Observando los resultados y conclusiones presentadas, es necesario brindar algunas recomendaciones a la jefatura y unidad de administración de la intendencia nacional de bomberos:

Se recomienda a la jefatura y a la unidad de administración de la intendencia nacional de bomberos emplear las herramientas proporcionadas por la encuesta para medir cómo los equipos de trabajo perciben el liderazgo del líder que los guía y que esto al mismo tiempo ayuda a saber a qué los líderes estén tomando las mejores decisiones posibles en cada misión a llevar a cabo, ya de importancia o de emergencia.

Se recomienda realizar capacitaciones de liderazgo para promover acciones relacionadas con la toma de decisiones. Para ello, la política pública debe capacitar a los líderes para fortalecer su capacidad de influencia en los grupos de trabajo y alentarlos a cambiar su comportamiento hacia la mejora continua.

Se recomienda capacitar a los líderes de equipo en nuevas formas para que pueda transferir sus conocimientos a nuevas formas de trabajar, con el fin de promover el desarrollo de opiniones y recursos, así como aprender nuevas formas de trabajar. Todo esto con el fin de mejorar constantemente que el líder sepa tomar las mejores decisiones posibles

Se recomienda los bomberos asistenciales, fortalecer y promover el liderazgo transformacional mostrando un comportamiento excepcional en el desempeño de las tareas que se les asignan, así como mostrando una visión compartida para lograr todos los objetivos trazados.

REFERENCIAS

- Alcaraz, R. (2020). El emprendedor de éxito. 6ta ed.) México, Mc Graw Hill Interamericana.
- Argibay, J. (2009). La muestra en una investigación cuantitativa. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 13(1), 13-29. <https://bit.ly/3upFWvz>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y Metodología de la Investigación. Perú: Enfoques Consulting EIRL
- Ayala, J. (2018). Modelo analítico para toma de decisiones en gestión de cartera para mutualista Imbabura mediante Business Intelligence (Tesis de maestría). Universidad de las Américas, Quito. <https://bit.ly/3Ur6My0>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. (4ta. ed.). Colombia: Pearson educación.
- Blanco, M., León, E. y Acosta, A. (2020). Toma de decisiones estratégicas en entornos inciertos. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 30(1), 79-96. <http://dx.doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.3845>
- Bodero, B. y Diaz, V. (2017). Influencia del liderazgo transformacional sobre el clima organizacional en las empresas de alimentos de Guayaquil. (Tesis de maestría). Universidad de Especialidades Espíritu Santo. <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/1190>
- Bustos, A. (2022). Fiscalización posterior y la toma de decisiones en los procedimientos de contratación de un Gobierno Regional del Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94134>
- Caminotti, M. y Toppi, H. (2020). Metodología de la investigación social: caja de herramientas. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: EUDEBA. <https://bit.ly/3Uw6c23>
- Castañeda, T. (2021). Gestión de conflictos vecinales y toma de decisiones en la municipalidad de Sullana, Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59962>

- Castrellón, X., Cuevas, G., & Calderón, R. (2021). La importancia de los estados financieros en la toma de decisiones financiera-contables. *Revista FAECO Sapiens*, 4(2), 82–96. https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/2179
- Chavez, A. (2022). Gestión administrativa y liderazgo transformacional en servidores de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos de una municipalidad provincial de Amazonas. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92878>
- Chua J., Ayoko O. B. (2019). Employees' self-determined motivation, transformational leadership and work engagement. *Journal of Management & Organization*, 1–21. Advance online publication. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.74>
- Daft, R. (2019). Teoría y diseño organizacional. (12va.edición). Ediciones Cengage Learning.
- Dalle, P., Boniolo, P., Sautu, R. y Elbert, R. (2015). Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Diaz, L. (2021). Liderazgo Transformacional: La mejor guía para aumentar tu capacidad de liderazgo.
- Druker, P., Hammond, J., Keeney, R., Raiffa, H., Etzioni, A., Argyris, C., Striker, P. y Hayashi, A. (2002). La toma de decisiones. Deusto. España
- Escobar, P., Astuñaupa, S. y Huanca, W. (2015). Metodología de la investigación científica. Huancayo: Pablo Escobar Vicuña
- Fernández, M y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56–74. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- González, I. (2018). La influencia del Eneagrama en el Liderazgo Transformacional: en organizaciones de logística portuaria de importación y exportación. Editorial Académica Española.

- Jones, G. (2008). Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones. México, Pearson Educación.
- Jones, G. y George, J. (2010). Administración contemporánea. (6ta ed.) México, Mc Graw Hill.
- Kim, H. y Cruz, A. (2022). Transformational Leadership and Psychological Well-Being of Service-Oriented Staff: Hybrid Data Synthesis Technique. *Int J Environ Res Public Health*, 19(13), 81-89. <https://doi.org/10.3390/ijerph19138189>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2008). Administración. Una perspectiva global y empresarial. (13era.edición). Ediciones McGraw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2017). Administración: una perspectiva global, empresarial y de innovación. (15va.edición). Ediciones McGraw Hill.
- Lai, F., Tang, H., Lu, S., Lee, Y. & Lin, C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement, SAGE Open. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Lauer, T. (2021). Change management: fundamentals and success factors. (1a ed.) Berlin, Germany: Springer.
- Li H., Sajjad N., Wang Q., Ali A. M., Khaqan Z. & Amina S. (2019). Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative Work Behavior in Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation Processes. *Sustainability*, 11(6), 1594–1615. <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- López, N. (2017). La administración financiera y la toma de decisiones en la empresa Promepel SA. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25390>
- Malhaber, O. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78189>
- Maraboto, J. (2021). José Manuel Maraboto: Liderazgo Transformacional. <https://bit.ly/3F4zYoY>

- Martínez, Y. (2017). Liderazgo transformacional: Funciona en la educación pública: Compartiendo el liderazgo con bienestar emocional. Editorial Académica Española.
- Monje, A., Abeal, J. & Faíña, J. (2020). Transformational Leadership and Work Engagement: Exploring the Mediating Role of Structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169-178. <https://bit.ly/3F1AP9J>
- Nohe C., Hertel G. (2017). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: A meta-analytic test of underlying mechanisms. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 1364. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01364>
- Olaz, A. (2018). Guía para el análisis de problemas y toma de decisiones. Editorial ESIC. <https://bit.ly/3XRcmg9>
- Orozco, H. (2020). Un liderazgo transformacional, compartido y trascendente: Una aproximación al modo de Ignacio de Loyola de ejercer la autoridad. Editorial Independently published.
- Potter, P. A. (2015). Fundamentos de enfermería. Barcelona: Elsevier España
- Pozo, S. (2022). Liderazgo transformacional y el género de las empresas públicas del cantón Salinas, año 2021. La Libertad. UPSE, Matriz. Instituto de Postgrado. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8155>
- Robbins, y Coulter. (2018). Administración (13ra Ed.). Editorial Pearson.
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, L. y Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), 237-262. <https://bit.ly/3iCwUc5>
- Saint, S. (2018). Leader gender stereotypes and transformational leadership: Does leader sex make the difference? *Management*, vol. 21, núm. 3, pp. 944-966. <https://doi.org/10.3917/mana.213.0944>
- Salcedo, A. (2018). Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo. Editorial ESIC. <https://bit.ly/3HbsVNZ>

- Salcedo, A. (2018). Liderazgo transformacional. Qué es y cómo medirlo. Editorial ESIC.
- Sampedro, J. (2020). Líder Excepcional COACH Transformacional: Poder para desarrollar liderazgo y transformar organizaciones, una conversación a la vez. Editorial Independently published.
- Sanín, J. y Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1). <https://bit.ly/2AIWTvB>
- Sarmiento, C. (2020). La Magia de las Ventas: Logre la Excelencia en Ventas con herramientas de PNL (Liderazgo y Coaching Transformacional). Editorial Independently published.
- Serra, D. (2004). Métodos cuantitativos para la toma de decisiones. Editorial Ilustrada. <https://bit.ly/3UCMscV>
- Troche, A. (2022). Liderazgo Transformacional en las Organizaciones Estudiantiles Universitarias en Puerto Rico y la virtualidad. *HETS Online Journal*, 13(1), 148-164. <http://dx.doi.org/10.55420/2693.9193.v13.n1.69>
- Vargas, A. (2022). Programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78651>
- Vila, G., Castro, C., Álvarez, D. & Del Río, L. (2018). Promoting the Sustainability of Organizations: Contribution of Transformational Leadership to Job Engagement. *Sustainability*, 10(11), 4109–4126. <https://doi.org/10.3390/su10114109>
- Villacís, A. (2019). El liderazgo transformacional desde la perspectiva del modelo de rango total. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29271>

ANEXOS

Anexo 01. Permiso para la utilización de datos y publicación de la investigación

Anexo 02. Respuesta al requerimiento de la solicitud

Anexo 03. Matriz de operacionalización de la variable

Anexo 04. Matriz de consistencia

Anexo 05. Instrumentos de recolección de datos

Anexo 06. Validez de los expertos al instrumento de la presente investigación.

Anexo 07. Diseño de investigación

Anexo 08. Cálculo de la muestra

Anexo 09. Recolección de datos

Anexo 10. Análisis estadístico descriptivo del Plan Piloto de la presente investigación basico a una muestra: $n = 20$

Anexo 11. Estadística descriptiva aplicada a la presente investigación Tamaño de muestra: $n = 123$

Anexo 12. Resultados de la Investigación y Análisis Inferencial

Anexo 13. Pruebas de Normalidad

Anexo 14. Consentimiento informado

Anexo 1. Permiso para la utilización de datos y publicación de la investigación

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Lima, 07 de noviembre del 2022

SEÑOR

Luis Antonio Ponce La Jara

Intendente Nacional de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 07 DE NOVIEMBRE DEL 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).


Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. Apellidos y Nombres | : Pacheco Salazar, Andrés Washington |
| 2. Programa de estudios | : Maestría en Gestión Pública |
| 3. Mención | : Gestión Pública |
| 4. Ciclo de estudios | : IV ciclo |
| 5. Título de la investigación | : "Liderazgo transformacional y toma de decisiones en los Bomberos asistidos en la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, departamento de Lima, año 2022". |
| 6. Asesor | : Dr. Malca Valverde, Eduardo Narciso |

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Andrés Washington Pacheco Salazar
DNI N° 10105103

Recibido
05/11/2022
15:00 hrs.

Anexo 02. Respuesta al requerimiento de la solicitud



PERÚ

Ministerio del Interior

Intendencia Nacional de
Bomberos del Perú

Intendencia

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

San Isidro, 16 de diciembre de 2022.

Señor:

ANDRÉS WASHINGTON PACHECO SALAZAR

Ciudad. -

ASUNTO : Autorización de uso de nombre y de investigación.

REF. : Carta S/N

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objeto de poner de su conocimiento que en atención a su documento en donde solicita autorización de uso del nombre de esta Intendencia y de autorización para realizar investigación para su trabajo de investigación el cual tiene como título "Liderazgo transformacional y toma de decisiones en los Bomberos asistidos en la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, departamento de Lima, año 2022".

Esta Intendencia ha determinado AUTORIZAR EL USO DEL NOMBRE DE LA INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ, de igual forma SE LE AUTORIZA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN para realizar su trabajo de investigación (tesis).

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente,



Abog. LUIS ANTONIO PONCE LA JARA
Intendente Nacional
Intendencia Nacional de Bomberos del Perú

LPLJ
Cc Archivo

Av. Salaverry 2495 - San Isidro - Lima
Teléfono: 399-1115



Siempre
con el pueblo

Anexo 03. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ESCALA
Liderazgo transformacional	Es el proceso por el cual los individuos construyen y conectan con los demás, aumentando la motivación y la moral del equipo; por consiguiente, apunta a hacer que quienes forman parte de un equipo se sientan alineados con las mejores dinámicas de desarrollo de desempeño, individuos y grupos (Rojas et al, 2020).	Analizar el conocimiento respecto al liderazgo transformacional mediante un cuestionario considerando las dimensiones influencia idealizada, motivación inspirada, estimulación intelectual y consideración individualizada.	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias • Admiración • Ejemplo • Responsabilidad • Valores 	Escala Ordinal: Likert: (5) Siempre (4) Casi nunca (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			Motivación inspirada	<ul style="list-style-type: none"> • Inspiración • Motivación • Entusiasmo • Determinación • Centrar atención 	
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Ideas creativas • Perspectiva • Estrategias • Innovación • Autocrítica 	
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicación • Diálogo • Aprender de errores • Habilidades • Autodesarrollo 	
Toma de decisiones	Este es el proceso de selección de múltiples alternativas, una de las cuales es hacer frente a diferentes situaciones para que las opciones y los recursos puedan formularse de manera coherente para confirmar el logro de las metas de la organización (Robbins y Coulter, 2018).	Analizar el conocimiento respecto al compromiso laboral mediante un cuestionario considerando las dimensiones identificar el problema, generar soluciones, selección de la mejor alternativa, evaluación de la decisión e implementación de la decisión.	Identificación del problema	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar hechos • Percibir • Reunir información 	Escala Ordinal: Likert: (5) Siempre (4) Casi nunca (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			Identificación de los criterios de selección	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo • Recursos • Inversión 	
			Ponderación de los criterios	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia • Vulnerabilidad • Peso 	
			Desarrollo de alternativas	<ul style="list-style-type: none"> • Enlistar • Viabilidad • Creatividad 	
			Análisis de las alternativas	<ul style="list-style-type: none"> • Contraste • Pertinencia • Riesgo 	

			Selección de una alternativa	<ul style="list-style-type: none"> • Elección • Ponderación • Consecuencia 	
			Implementación de la alternativa	<ul style="list-style-type: none"> • Respaldo • Compromiso • Reevaluar el entorno 	
			Evaluación de la eficacia de la decisión	<ul style="list-style-type: none"> • Resultado esperado • Motivación • Referencia 	

Anexo 04. Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.				
AUTOR: Pacheco Salazar, Andrés Washington				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.	Existe relación entre el liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.	Variable Independiente: Liderazgo transformacional Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Influencia idealizada - Motivación inspirada - Estimulación intelectual - Consideración individualizada 	Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, transversal Nivel: descriptiva correlacional. Muestreo: probabilístico, aleatorio simple Población: 180 bomberos asistenciales. Muestra: 123 bomberos asistenciales.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Existe relación entre la influencia idealizada y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022?	Determinar la relación entre la influencia idealizada y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.	Existe relación entre la influencia idealizada y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.	Variable Dependiente: Toma de decisiones Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Identificación del problema - Identificación de los criterios de selección - Ponderación de los criterios - Desarrollo de alternativas - Análisis de las alternativas - Selección de una alternativa - Implementación de la alternativa - Evaluación de la eficacia de la decisión 	
¿Existe relación entre la motivación inspirada y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022?	Determinar la relación entre la motivación inspirada y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.	Existe relación entre la motivación inspirada y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.		
¿Existe relación entre la estimulación actual y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022?	Determinar la relación entre la estimulación actual y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.	Existe relación entre la estimulación actual y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.		
¿Existe relación entre consideración individualizada y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022?	Determinar la relación entre consideración individualizada y toma decisiones en los bomberos asistidos	Existe relación entre consideración individualizada l y		

	en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.	toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.		
--	---	---	--	--

Anexo 05. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Autor: Pacheco Salazar, Andrés Washington (2022)

El propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones para medir el nivel de liderazgo transformacional en la intendencia nacional de bomberos donde labora. Marque con un aspa (X) la opción que vea conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

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

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		Opciones de respuesta				
D1. Influencia idealizada		1	2	3	4	5
1	Realiza una labor profesional competente que pueda influir en sus compañeros y equipo de trabajo a cargo.					
2	Causa admiración hacia sus compañeros de trabajo debido a que realiza una labor ejemplar en su trabajo.					
3	Sus compañeros lo toman en cuenta como un ejemplo a seguir por su labor.					
4	Se hace responsable de compartir los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.					
5	Aplica valores éticos y morales en las decisiones que toma en su trabajo.					
D2. Motivación inspiracional		1	2	3	4	5
6	Sabe cómo inspirar a otros para que cumplan con su labor de forma efectiva.					
7	Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos en el trabajo.					
8	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
9	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.					
10	Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.					

	D3. Estimulación intelectual	1	2	3	4	5
11	Promueve ideas creativas para la solución de problemas.					
12	Toma en cuenta diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.					
13	Plantea nuevas estrategias que den una posible mejor solución que métodos tradicionales.					
14	Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas,					
15	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.					
	D4. Consideración individualizada	1	2	3	4	5
16	Dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.					
17	Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral.					
18	Le gusta aprender de sus errores para intentar no volver a cometerlos.					
19	Busca la manera de cómo mejorar sus habilidades laborales.					
20	Promueve su autodesarrollo para ser más eficiente y eficaz.					

CUESTIONARIO QUE MIDE EL TOMA DE DECISIONES

Autor: Pacheco Salazar, Andrés Washington (2022)

El propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones para medir el nivel de toma de decisiones en la intendencia nacional de bomberos donde labora. Marque con un aspa (X) la opción que vea conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

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

TOMA DE DECISIONES		Opciones de respuesta				
D1. Identificación el problema		1	2	3	4	5
1	Determina oportunamente los hechos que puedan generar un problema.					
2	Puede percibir rápidamente de lo que ocurre a su alrededor.					
3	Reúne información para establecer la causa del problema.					
D2. Identificación de los criterios de selección		1	2	3	4	5
4	El tiempo es un factor que toman en cuenta como alternativa de selección para determinar su decisión.					
5	Los recursos es un factor que toman en cuenta como alternativa de selección para determinar su decisión.					
6	La inversión es un factor que toman en cuenta como alternativa de selección para determinar su decisión.					
D3. Ponderación de los criterios		1	2	3	4	5
7	Asigna un valor relativo la importancia que tiene cada criterio en la decisión que se tome.					
8	Toma en cuenta cuales son las vulnerabilidades de los criterios de selección.					
9	Estable un peso que sirve como valor para determinar la significancia del criterio de selección					

	D4. Desarrollo de alternativas	1	2	3	4	5
10	Enlista todas las alternativas planteadas que sirvan como posible solución al problema.					
11	Toma en cuenta que alternativas pueden ser más viables que otras enfocándose en su eficacia.					
12	Es creativo formulando las posibles alternativas de solución.					
	D5. Análisis de las alternativas	1	2	3	4	5
13	Contrasta todas las alternativas de posible solución planteadas para resolver el problema.					
14	Evalúa el nivel de pertinencia que pueda tener cada alternativa de solución					
15	Toman en cuenta los riesgos que implica cada alternativa propuesta.					
	D6. Selección de una alternativa	1	2	3	4	5
16	Elige la mejor alternativa después realizar un exhausto análisis de todas las demás opciones planteadas					
17	Toma en cuenta como elección de una alternativa a la que obtuvo mayor ponderación.					
18	Es consiente que la alternativa a elegir traerá una serie de consecuencias para resolver el problema.					
	D7. Implementación de la alternativa	1	2	3	4	5
19	Tiene respaldo de su equipo de trabajo al tomar una decisión importante en el trabajo.					
20	Compromete e informa a todo su equipo sobre la alternativa que ha decidido tomar.					
21	Durante la implementación de la decisión reevalúa el entorno para detectar cualquier cambio que ocurra.					
	D8. Evaluación de la eficacia de la decisión	1	2	3	4	5
22	Las decisiones que ejecuta se cumplen tal cual lo esperado y planificado.					
23	Cuando siente que tomó una buena decisión le motiva a seguir al mando.					
24	Las decisiones ejecutadas las toma como referencia para próximos problemas.					

Anexo 06. Validez de los expertos al instrumento de la presente investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMANCIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Realiza una labor profesional competente que pueda influir en sus compañeros y equipo de trabajo a cargo.							
2	Causa admiración hacia sus compañeros de trabajo debido a que realiza una labor ejemplar en su trabajo.							
3	Sus compañeros lo toman en cuenta como un ejemplo a seguir por su labor.							
4	Se hace responsable de compartir los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.							
5	Aplica valores éticos y morales en las decisiones que toma en su trabajo.							
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
6	Sabe cómo inspirar a otros para que cumplan con su labor de forma efectiva.							
7	Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos en el trabajo.							
8	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.							
9	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.							
10	Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.							
	DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
11	Promueve ideas creativas para la solución de problemas.							
12	Toma en cuenta diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.							
13	Plantea nuevas estrategias que den una posible mejor solución que métodos tradicionales.							

14	Sugiere nuevas formas de ver cómo terminar las tareas asignadas,							
15	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.							
	DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
16	Dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.							
17	Está abierto a un diálogo constructivo respecto al entorno laboral.							
18	Le gusta aprender de sus errores para intentar no volver a cometerlos.							
19	Busca la manera de cómo mejorar sus habilidades laborales.							
20	Promueve su autodesarrollo para ser más eficiente y eficaz.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Ricalde Chuco Luz Marlene **DNI:**

Especialidad del validador: INVESTIGADOR – GESTION PUBLICA

... de ... del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE TOMA DE DECISIONES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: IDENTIFICAR EL PROBLEMA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Determina oportunamente los hechos que puedan generar un problema.							
2	Puede percibir rápidamente lo que ocurre a su alrededor.							
3	Reúne información para establecer la causa del problema.							
4	Cuando determina el problema verifica si tiene una solución inmediata.							
	DIMENSIÓN: GENERAR SOLUCIONES							
5	Busca opciones para resolver el problema.							
6	Genera iniciativas que sirvan de alternativas.							
7	Proponer diversas ideas como posibles soluciones.							
8	Puede crear ideas innovadoras para darle una posible solución al problema.							
	DIMENSIÓN: SELECCIÓN DE LA MEJOR ALTERNATIVA							
9	A menudo escoge la mejor opción para solucionar un problema.							
10	Toma en cuenta cuales son las consecuencias de la mejor alternativa.							
11	Selecciona la mejor alternativa de acuerdo a su experiencia y conocimiento.							
12	Tiene un plan de contingencia en caso la mejor alternativa no haya sido la adecuada.							
	DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE LA DECISIÓN							
13	Reevalúa las alternativas a decidir antes de ejecutarla.							
14	Al tener clara una alternativa de solución toma la decisión lo más pronto posible.							

15	Toma en cuenta que la decisión elegida puede contraer ciertos riesgos.							
16	Minimiza los riesgos que la decisión pueda conllevar.							
	DIMENSIÓN: IMPLEMENTACIÓN DE LA DECISIÓN							
17	Tiene respaldo de su equipo de trabajo al tomar una decisión importante en el trabajo.							
18	Las decisiones que ejecuta se cumplen tal cual lo esperado y planificado.							
19	Cuando siente que tomó una buena decisión le motiva a seguir al mando.							
20	Las decisiones ejecutadas las toma como referencia para próximos problemas.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Ricalde Chuco Luz Marlene **DNI:**

Especialidad del validador: INVESTIGADOR – GESTION PUBLICA

... de ... del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMANCIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Realiza una labor profesional competente que pueda influir en sus compañeros y equipo de trabajo a cargo.	x		x		x		
2	Causa admiración hacia sus compañeros de trabajo debido a que realiza una labor ejemplar en su trabajo.	x		x		x		
3	Sus compañeros lo toman en cuenta como un ejemplo a seguir por su labor.	x		x		x		
4	Se hace responsable de compartir los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	x		x		x		
5	Aplica valores éticos y morales en las decisiones que toma en su trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
6	Sabe cómo inspirar a otros para que cumplan con su labor de forma efectiva.	x		x		x		
7	Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos en el trabajo.	x		x		x		
8	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	x		x		x		
9	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.	x		x		x		
10	Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
11	Promueve ideas creativas para la solución de problemas.	x		x		x		
12	Toma en cuenta diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	x		x		x		
13	Plantea nuevas estrategias que den una posible mejor solución que métodos tradicionales.	x		x		x		
14	Sugiere nuevas formas de ver cómo terminar las tareas asignadas,	x		x		x		

15	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
16	Dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.	x		x		x		
17	Está abierto a un diálogo constructivo respecto al entorno laboral.	x		x		x		
18	Le gusta aprender de sus errores para intentar no volver a cometerlos.	x		x		x		
19	Busca la manera de cómo mejorar sus habilidades laborales.	x		x		x		
20	Promueve su autodesarrollo para ser más eficiente y eficaz.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicar

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Panche Rodríguez Odoña Beatriz. **DNI: 09586832**

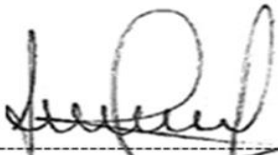
Especialidad del validador: INVESTIGADOR –Dra. En GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

11 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE TOMA DE DECISIONES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: IDENTIFICAR EL PROBLEMA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Determina oportunamente los hechos que puedan generar un problema.	x		x		x		
2	Puede percibir rápidamente lo que ocurre a su alrededor.	x		x		x		
3	Reúne información para establecer la causa del problema.	x		x		x		
4	Cuando determina el problema verifica si tiene una solución inmediata.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: GENERAR SOLUCIONES							
5	Busca opciones para resolver el problema.	x		x		x		
6	Genera iniciativas que sirvan de alternativas.	x		x		x		
7	Proponer diversas ideas como posibles soluciones.	x		x		x		
8	Puede crear ideas innovadoras para darle una posible solución al problema.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: SELECCIÓN DE LA MEJOR ALTERNATIVA							
9	A menudo escoge la mejor opción para solucionar un problema.	x		x		x		
10	Toma en cuenta cuales son las consecuencias de la mejor alternativa.	x		x		x		
11	Selecciona la mejor alternativa de acuerdo a su experiencia y conocimiento.	x		x		x		
12	Tiene un plan de contingencia en caso la mejor alternativa no haya sido la adecuada.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE LA DECISIÓN							
13	Reevalúa las alternativas a decidir antes de ejecutarla.	x		x		x		

14	Al tener clara una alternativa de solución toma la decisión lo más pronto posible.	x		x		x	
15	Toma en cuenta que la decisión elegida puede contraer ciertos riesgos.	x		x		x	
16	Minimiza los riesgos que la decisión pueda conllevar.	x		x		x	
	DIMENSIÓN: IMPLEMENTACIÓN DE LA DECISIÓN						
17	Tiene respaldo de su equipo de trabajo al tomar una decisión importante en el trabajo.	x		x		x	
18	Las decisiones que ejecuta se cumplen tal cual lo esperado y planificado.	x		x		x	
19	Cuando siente que tomó una buena decisión le motiva a seguir al mando.	x		x		x	
20	Las decisiones ejecutadas las toma como referencia para próximos problemas.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicar

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Panche Rodríguez Odoña Beatriz. DNI: 09586832

Especialidad del validador: INVESTIGADOR –Dra. En GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

11 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMANCIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Realiza una labor profesional competente que pueda influir en sus compañeros y equipo de trabajo a cargo.	X		X		X		
2	Causa admiración hacia sus compañeros de trabajo debido a que realiza una labor ejemplar en su trabajo.	X		X		X		
3	Sus compañeros lo toman en cuenta como un ejemplo a seguir por su labor.	X		X		X		
4	Se hace responsable de compartir los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	X		X		X		
5	Aplica valores éticos y morales en las decisiones que toma en su trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
6	Sabe cómo inspirar a otros para que cumplan con su labor de forma efectiva.	X		X		X		
7	Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos en el trabajo.	X		X		X		
8	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	X		X		X		
9	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.	XX		X		X		
10	Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
11	Promueve ideas creativas para la solución de problemas.	X		X		X		
12	Toma en cuenta diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	X		X		X		
13	Plantea nuevas estrategias que den una posible mejor solución que métodos tradicionales.	X		X		X		
14	Sugiere nuevas formas de ver cómo terminar las tareas asignadas,	X		X		X		

15	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.	X		X		X		
DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA								
16	Dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.	X		X		X		
17	Está abierto a un diálogo constructivo respecto al entorno laboral.	X		X		X		
18	Le gusta aprender de sus errores para intentar no volver a cometerlos.	X		X		X		
19	Busca la manera de cómo mejorar sus habilidades laborales.	X		X		X		
20	Promueve su autodesarrollo para ser más eficiente y eficaz.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Paucar Llanos Paul Gregorio. DNI: 25691179

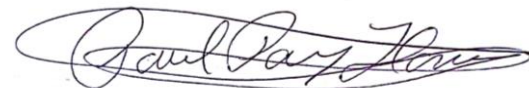
Especialidad del validador: INVESTIGADOR - GESTION PUBLICA

... de ... del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE TOMA DE DECISIONES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: IDENTIFICAR EL PROBLEMA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Determina oportunamente los hechos que puedan generar un problema.	X		X		X		
2	Puede percibir rápidamente lo que ocurre a su alrededor.	X		X		X		
3	Reúne información para establecer la causa del problema.	X		X		X		
4	Cuando determina el problema verifica si tiene una solución inmediata.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: GENERAR SOLUCIONES							
5	Busca opciones para resolver el problema.	X		X		X		
6	Genera iniciativas que sirvan de alternativas.	X		X		X		
7	Proponer diversas ideas como posibles soluciones.	X		X		X		
8	Puede crear ideas innovadoras para darle una posible solución al problema.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: SELECCIÓN DE LA MEJOR ALTERNATIVA							
9	A menudo escoge la mejor opción para solucionar un problema.	X		X		X		
10	Toma en cuenta cuales son las consecuencias de la mejor alternativa.	X		X		X		
11	Selecciona la mejor alternativa de acuerdo a su experiencia y conocimiento.	X		X		X		
12	Tiene un plan de contingencia en caso la mejor alternativa no haya sido la adecuada.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE LA DECISIÓN							
13	Reevalúa las alternativas a decidir antes de ejecutarla.	X		X		X		

14	Al tener clara una alternativa de solución toma la decisión lo más pronto posible.	X		X		X		
15	Toma en cuenta que la decisión elegida puede contraer ciertos riesgos.	X		X		X		
16	Minimiza los riesgos que la decisión pueda conllevar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: IMPLEMENTACIÓN DE LA DECISIÓN							
17	Tiene respaldo de su equipo de trabajo al tomar una decisión importante en el trabajo.	X		X		X		
18	Las decisiones que ejecuta se cumplen tal cual lo esperado y planificado.	X		X		X		
19	Cuando siente que tomó una buena decisión le motiva a seguir al mando.	X		X		X		
20	Las decisiones ejecutadas las toma como referencia para próximos problemas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Paucar Llanos Paul Gregorio **DNI: 25691179**

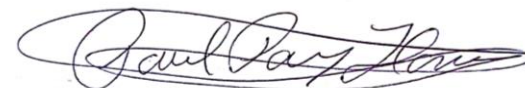
Especialidad del validador: INVESTIGADOR – GESTION PUBLICA

... de ... del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

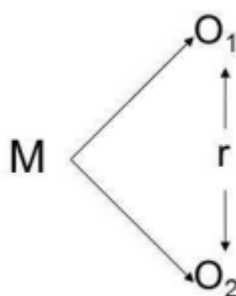


Firma del Experto Informante.

Anexo 07. Diseño de investigación

En consideración al diseño de investigación no experimental. En palabras de Escobar et al. (2015), la investigación no experimental se ejecuta viendo y analizando como las variables se desarrollan en las unidades de análisis tal cual su comportamiento normal o cotidiano, y no se es permitido intervenir o manipular el campo de investigación.

En relación al alcance o nivel, se elige que sea descriptivo – correccional. Caminotti y Toppi (2020) expresan que un estudio correlacional pretende medir el grado de relación y la forma en cómo interactúan dos o más variantes entre sí. Este modo relacionarlos debe centrarse dentro de un mismo escenario.



M = Corresponde a la muestra tomada de los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos

O₁ = Corresponde a la variable de estudio independiente: Liderazgo transformacional

O₂ = Corresponde a la variable de estudio dependiente: Toma de decisiones

r = Es la correspondencia que hay entre ambas variables estudiadas O₁ y O₂

Anexo 08. Cálculo de la muestra

En relación a la obtención de la muestra se ha empleado los siguientes valores y formula:

- Nivel de confiabilidad del 95%. ($Z = 1,96$)
- Margen de error + 5,00%. (e)
- Probabilidad de ocurrencia 50%. (P)
- Tamaño de la población es 180 (N)

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

Reemplazando los valores tenemos:

$$n = \frac{180 * 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}{(180 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}$$

$$\mathbf{n = 123}$$

Por lo que, se toma en cuenta el total de 123 bomberos asistenciales.

Anexo 10. Análisis estadístico descriptivo del Plan Piloto de la presente investigación aplicado a una muestra: n = 20

Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

1. Resumen de procesamiento de casos del plan piloto

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		20	100,0

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

2. Estadística de fiabilidad del plan piloto

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,986	,986	44

3. Estadística de cada pregunta realizada en el plan piloto

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Competencias	3,8500	,93330	20
Admiración	3,7000	1,12858	20
Ejemplo	4,1000	1,20961	20
Responsabilidad	3,9000	1,16529	20
Valores	3,7000	1,17429	20
Inspiración	3,6500	1,08942	20
Motivación	3,8500	1,08942	20
Entusiasmo	4,2000	1,32188	20

Determinación	3,9000	1,16529	20
Centrar atención	3,9500	1,27630	20
Ideas creativas	3,9500	1,09904	20
Perspectiva	3,9000	1,37267	20
Estrategias	4,0000	1,21395	20
Innovación	4,0500	1,19097	20
Autocrítica	3,5000	1,19208	20
Dedicación	3,4000	1,04630	20
Diálogo	3,9000	1,16529	20
Aprender de errores	4,0000	1,25656	20
Habilidades	3,9500	1,31689	20
Autodesarrollo	4,0000	1,12390	20
Determinar hechos	3,5500	,94451	20
Percibir	3,4500	1,09904	20
Reunir información	3,7500	1,33278	20
Tiempo	3,6000	1,35336	20
Recursos	3,4000	1,14248	20
Inversión	3,4000	1,04630	20
Importancia	3,5500	1,14593	20
Vulnerabilidad	3,9000	1,44732	20
Peso	3,5000	1,27733	20
Enlistar	3,7500	1,40955	20
Viabilidad	3,6500	1,22582	20
Creatividad	3,5500	1,46808	20
Contraste	3,5000	1,19208	20
Pertinencia	3,7500	1,16416	20
Riesgo	3,5000	1,23544	20
Elección	3,3000	,97872	20
Ponderación	3,7000	1,26074	20
Consecuencia	3,8000	1,36111	20
Respaldo	3,5500	1,53811	20
Compromiso	3,7000	1,26074	20
Reevaluar el entorno	3,5500	1,09904	20
Resultado esperado	3,5000	1,23544	20
Motivación	3,2500	1,06992	20
Referencia	3,1500	1,03999	20

4. Estadísticas de total de preguntas realizadas en la presente investigación correspondiente al plan piloto

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Competencias	158,9000	1697,568	,600	,986
Admiración	159,0500	1673,734	,754	,985
Ejemplo	158,6500	1667,397	,767	,985
Responsabilidad	158,8500	1667,818	,793	,985
Valores	159,0500	1683,734	,617	,986
Inspiración	159,1000	1681,147	,697	,985
Motivación	158,9000	1671,253	,810	,985
Entusiasmo	158,5500	1650,576	,859	,985
Determinación	158,8500	1670,555	,763	,985
Centrar atención	158,8000	1657,116	,826	,985
Ideas creativas	158,8000	1667,958	,840	,985
Perspectiva	158,8500	1657,187	,765	,985
Estrategias	158,7500	1660,197	,838	,985
Innovación	158,7000	1666,537	,788	,985
Autocrítica	159,2500	1653,145	,929	,985
Dedicación	159,3500	1670,450	,854	,985
Diálogo	158,8500	1659,187	,886	,985
Aprender de errores	158,7500	1663,461	,776	,985
Habilidades	158,8000	1659,326	,779	,985
Autodesarrollo	158,7500	1667,250	,829	,985
Determinar hechos	159,2000	1693,537	,646	,985
Percibir	159,3000	1665,905	,864	,985
Reunir información	159,0000	1665,263	,713	,985
Tiempo	159,1500	1654,661	,800	,985
Recursos	159,3500	1679,713	,679	,985
Inversión	159,3500	1673,292	,820	,985
Importancia	159,2000	1675,011	,728	,985
Vulnerabilidad	158,8500	1642,871	,849	,985
Peso	159,2500	1669,671	,702	,985
Enlistar	159,0000	1646,526	,840	,985
Viabilidad	159,1000	1668,305	,747	,985
Creatividad	159,2000	1651,537	,762	,985
Contraste	159,2500	1666,618	,787	,985
Pertinencia	159,0000	1668,105	,790	,985
Riesgo	159,2500	1649,776	,930	,985

Elección	159,4500	1673,208	,880	,985
Ponderación	159,0500	1656,261	,846	,985
Consecuencia	158,9500	1649,313	,845	,985
Respaldo	159,2000	1658,274	,670	,986
Compromiso	159,0500	1662,997	,778	,985
Reevaluar el entorno	159,2000	1676,379	,745	,985
Resultado esperado	159,2500	1663,987	,785	,985
Motivación	159,5000	1693,947	,562	,986
Referencia	159,6000	1687,516	,656	,985

5. Estadísticas de escala del Plan Piloto de la presente investigación

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
162,7500	1744,618	41,76863	44

7. Estadística descriptiva del plan piloto aplicada a la presente investigación Tamaño de muestra: n = 20 (Toma de decisiones)

Estadísticos

	Dete rmin ar hec hos	Per cibi r	Reu nir infor maci ón	Tie mp o	Rec urs os	Inv ersi ón	Impo rtanc ia	Vulne rabilid ad	Pe so	Enl ista r	Via bilid ad	Crea tivid ad	Con tras te	Perti nenc ia	Rie sg o	Ele cci ón	Pond eraci ón	Cons ecuen cia	Res pal do	Com prom iso	Ree valu ar el entor no	Res ulta do espera do	Moti vac ión	Ref eren cia
Váli do	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
N Per did os	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	3.55 00	3.4 50 0	3.75 00	3.6 00 0	3.4 000	3.4 000	3.55 00	3.900 0	3.5 00 0	3.7 50 0	3.6 500	3.55 00	3.5 000	3.75 00	3.5 00 0	3.3 00 0	3.70 00	3.800 0	3.5 500	3.70 00	3.55 00	3.50 00	3.25 00	3.15 00
Media na	4.00 00	3.5 00 0	4.00 00	4.0 00 0	4.0 000	4.0 000	3.50 00	5.000 0	4.0 00 0	4.0 00 0	4.0 000	3.50 00	4.0 000	4.00 00	4.0 00 0	3.5 00 0	4.00 00	4.000 0	4.0 000	4.00 00	4.00 00	4.00 00	3.00 00	3.00 00
Moda	4.00	4.0 0	5.00	4.0 0	4.0 0	4.0 0	3.00	5.00	4.0 0	5.0 0	4.0 0	5.00	4.0 0	3.00 a	4.0 0	4.0 0	5.00	5.00	5.0 0	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
Desv. Desvi ación	0.94 451	1.0 99 04	1.33 278	1.3 53 36	1.1 424 8	1.0 463 0	1.14 593	1.447 32	1.2 77 33	1.4 09 55	1.2 258 2	1.46 808	1.1 920 8	1.16 416	1.2 35 44	0.9 78 72	1.26 074	1.361 11	1.5 381 1	1.26 074	1.09 904	1.23 544	1.06 992	1.03 999
Varia nza	0.89 2	1.2 08	1.77 6	1.8 32	1.3 05	1.0 95	1.31 3	2.095	1.6 32	1.9 87	1.5 03	2.15 5	1.4 21	1.35 5	1.5 26	0.9 58	1.58 9	1.853	2.3 66	1.58 9	1.20 8	1.52 6	1.14 5	1.08 2
Rang o	4.00	3.0 0	4.00	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.00	4.00	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.00	4.0 0	4.00	4.0 0	4.0 0	4.00	4.00	4.0 0	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00

8. Estadística descriptiva del plan piloto aplicada a la presente investigación Tamaño de muestra: n = 20

	Compe tencias	Admir ación	Eje mpl o	Respons abilidad	Val ores	Inspir ación	Motiv ación	Entusi asmo	Determ inación	Cent rar aten ción	Idea s crea tivas	Persp ectiva	Estrat egias	Innov ación	Auto crític a	Dedic ación	Diál ogo	Apre nder de erro res	Habili dades	Autode sarrollo
Competencias	1.000	,718**	,663**	,707**	,675**	,839**	,784**	,543*	,714**	,478*	,668**	,645**	,763**	,631**	,626**	,596**	,567**	,500*	,478*	,675**
Admiración	,718**	1.000	,606**	,812**	,627**	,738**	,759**	,778**	,581**	,661**	,640**	,832**	,836**	,690**	,709**	,654**	,779**	,736*	,728**	,656**
Ejemplo	,663**	,606**	1.000	,729**	,541*	,736**	,564**	,509*	,729**	,513*	0.422	0.355	,606**	,555*	,570**	,462*	,532*	,616*	,559*	,589**
Responsabilidad	,707**	,812**	,729**	1.000	,543*	,647**	,707**	,725**	,765**	,626**	,589**	,664**	,773**	,673**	,703**	,590**	,667**	,831*	,464*	,549*
Valores	,675**	,627**	,541*	,543*	1.000	,749**	,618**	,578**	,498*	0.278	,522*	,533*	,735**	,764**	,476*	,619**	,543*	,497*	,485*	,447*
Inspiración	,839**	,738**	,736**	,647**	,749**	1.000	,680**	,499*	,701**	,479*	,608**	,619**	,787**	,716**	,513*	,604**	,609**	,504*	,585**	,625**
Motivación	,784**	,759**	,564**	,707**	,618**	,680**	1.000	,623**	,541*	,564**	,646**	,665**	,861**	,662**	,875**	,838**	,749**	,506*	,569**	,830**
Entusiasmo	,543*	,778**	,509*	,725**	,578**	,499*	,623**	1.000	,500*	,678**	,608**	,644**	,722**	,592**	,703**	,531*	,725**	,724*	,659**	,518*
Determinación	,714**	,581**	,729**	,765**	,498*	,701**	,541*	,500*	1.000	,530*	,652**	,498*	,621**	,616**	,532*	,495*	,564**	,600*	0.345	,518*
Centrar atención	,478*	,661**	,513*	,626**	0.278	,479*	,564**	,678**	,530*	1.000	,550*	,680**	,540*	,625**	,631**	,559*	,549*	,607*	,487*	,636**
Ideas creativas	,668**	,640**	0.422	,589**	,522*	,608**	,646**	,608**	,652**	,550**	1.000	,740**	,684**	,723**	,756**	,805**	,706**	,546*	,559*	,625**
Perspectiva	,645**	,832**	0.355	,664**	,533*	,619**	,665**	,644**	,498*	,680**	,740**	1.000	,733**	,769**	,638**	,759**	,589**	,757*	,685**	,714**
Estrategias	,763**	,836**	,606**	,773**	,735**	,787**	,861**	,722**	,621**	,540**	,684**	,733**	1.000	,755**	,759**	,795**	,784**	,691*	,673**	,726**
Innovación	,631**	,690**	,555**	,673**	,764**	,716**	,662**	,592**	,616**	,625**	,723**	,769**	,755**	1.000	,657**	,826**	,561*	,724*	,574**	,669**
Autocrítica	,626**	,709**	,570**	,703**	,476*	,513*	,875**	,703**	,532*	,631**	,756**	,638**	,759**	,657**	1.000	,828**	,849**	,619*	,622**	,778**
Dedicación	,596**	,654**	,462**	,590**	,619**	,604**	,838**	,531*	,495*	,559**	,805**	,759**	,795**	,826**	,828**	1.000	,663**	,577*	,623**	,822**
Diálogo	,567**	,779**	,532**	,667**	,543*	,609**	,749**	,725**	,564**	,549**	,706**	,589**	,784**	,561*	,849**	,663**	1.000	,555*	,610**	,556*

Aprender de errores	,500*	,736**	,616**	,831**	,497	,504*	,506*	,724**	,600**	,607**	,546*	,757**	,691**	,724**	,619**	,577**	,555	1.000	,674**	,588**
Habilidades	,478*	,728**	,559*	,464*	,485	,585**	,569**	,659**	0.345	,487*	,559*	,685**	,673**	,574**	,622**	,623**	,610**	,674*	1.000	,722**
Autodesarrollo	,675**	,656**	,589**	,549*	,447	,625**	,830**	,518*	,518*	,636**	,625**	,714**	,726**	,669**	,778**	,822**	,556	,588*	,722**	1.000

	Deter minar hechos	Per cibir	Reuni r informa ción	Tie mpo	Recu rsos	Inver sión	Import ancia	Vulnera bilidad	Pe so	Enli star	Viabi lidad	Creati vidad	Cont raste	Pertin encia	Rie sgo	Elec ción	Ponde ración	Consec uencia	Resp aldo	Compr omiso	Reev aluar el entor no	Resu ltado espera do	Motiv ación	Refer encia
Determi nar hechos	1.000	,62 2**	,574**	,70 6**	,482*	,697*	,675**	,592**	,7 38*	,65 7**	,787*	,753**	,557*	0.416	,81 2**	,581 **	,653**	,608**	,494*	,705**	,694**	,491*	0.186	0.348
Percibir	,622**	1.0 00	0.438	,74 9**	,600*	,756*	,681**	,820**	,6 80*	,72 0**	,696*	,680**	,737*	,720**	,79 2**	,830 **	,875**	,705**	,816*	,803**	,658**	,675**	,608**	,572**
Reunir informa ción	,574**	0.4 38	1.000	,53 1*	,464*	,554*	,516*	0.420	,5 27*	,53 7*	,448*	0.371	,464*	0.426	,56 0*	0.36 3	,461*	,493*	0.40 3	,526*	,463*	0.39 5	0.244	0.333
Tiempo	,706**	,74 9**	,531*	1.0 00	,589*	,742*	,824**	,726**	,8 10*	,75 9**	,705*	,644**	,667*	,627**	,83 8**	,724 **	,804**	,870**	,518*	,674**	,892**	,623**	,451*	,613**
Recurs os	,482*	,60 0**	,464*	,58 9**	1.00 0	,694*	,455*	,602**	,4 64*	,54 1*	,672*	,568**	,736*	,786**	,62 2**	,695 **	,629**	,640**	,456*	,447*	,571**	,611**	0.341	,456*
Inversió n	,697**	,75 6**	,554*	,74 2**	,694*	1.00 0	,612**	,609**	,6 65*	,71 0**	,726*	,604**	,630*	,624**	,75 9**	,682 **	,773**	,691**	,616*	,677**	,582**	,520*	0.405	,596**
Importa ncia	,675**	,68 1**	,516*	,82 4**	,455*	,612*	1.000	,538*	,5 76*	,66 4**	,467*	,547*	,580*	0.425	,83 1**	,662 **	,763**	,602**	0.35 9	,578**	,845**	,498*	0.399	,613**
Vulnera bilidad	,592**	,82 0**	0.420	,72 6**	,602*	,609*	,538*	1.000	,7 01*	,74 3**	,707*	,598**	,813*	,678**	,72 7**	,675 **	,779**	,730**	,775*	,721**	,669**	,646**	0.395	,466*
Peso	,738**	,68 0**	,527*	,81 0**	,464*	,665*	,576**	,701**	1. 00 0	,64 1**	,653*	,572**	,561*	,566**	,67 0**	,541 **	,673**	,752**	,577*	,702**	,678**	,492*	0.439	0.268
Enlistar	,657**	,72 0**	,537*	,75 9**	,541*	,710*	,664**	,743**	,6 41*	1.0 00	,766*	,717**	,767*	,725**	,78 2**	,753 **	,632**	,740**	,596*	,812**	,658**	,761**	0.378	,768**
Viabili dad	,787**	,69 6**	,448*	,70 5**	,672*	,726*	,467*	,707**	,6 53*	,76 6**	1.00 0	,819**	,750*	,731**	,77 7**	,769 **	,664**	,726**	,557*	,707**	,631**	,733**	0.244	,470*
Creativi dad	,753**	,68 0**	0.371	,64 4**	,568*	,604*	,547*	,598**	,5 72*	,71 7**	,819*	1.000	,667*	,623**	,73 9**	,834 **	,575**	,735**	,561*	,826**	,637**	,839**	,448*	,646**
Contras te	,557*	,73 7**	,464*	,66 7**	,736*	,630*	,580**	,813**	,5 61*	,76 7**	,750*	,667**	1.00 0	,826**	,74 6**	,776 **	,784**	,739**	,689*	,740**	,616**	,833**	0.424	,615**
Pertine ncia	0.416	,72 0**	0.426	,62 7**	,786*	,624*	0.425	,678**	,5 66*	,72 5**	,731*	,623**	,826*	1.000	,67 6**	,833 **	,625**	,748**	,627*	,650**	,512*	,806**	,537*	,564**

Riesgo	,812**	,792**	,560*	,838**	,622*	,759*	,831**	,727**	,670*	,782**	,777*	,739**	,746*	,676**	1.000	,866**	,813**	,770**	,554*	,768**	,800**	,627**	0.383	,609**
Elección	,581**	,830**	0.363	,724**	,695*	,682*	,662**	,675**	,541**	,753**	,769*	,834**	,776*	,833**	,866**	1.000	,719**	,791**	,607*	,783**	,693**	,816**	,573**	,707**
Ponderación	,653**	,875**	,461*	,804**	,629*	,773*	,763**	,779**	,673**	,632**	,664*	,575**	,784*	,625**	,813**	,719**	1.000	,696**	,647*	,663**	,717**	,595**	,451*	,533*
Consecuencia	,608**	,705**	,493*	,870**	,640*	,691*	,602**	,730**	,752**	,740**	,726*	,735**	,739*	,748**	,770**	,791**	,696**	1.000	,669*	,768**	,808**	,779**	,569**	,664**
Respaldo	,494*	,816**	0.403	,518**	,456*	,616*	0.359	,775**	,577**	,596**	,557*	,561*	,689*	,627**	,554**	,607**	,647**	,669**	1.000	,798**	,445*	,633**	,542*	,455*
Compromiso	,705**	,803**	,526*	,674**	,447*	,677*	,578**	,721**	,702**	,812**	,707*	,826**	,740*	,650**	,768**	,783**	,663**	,768**	,798*	1.000	,557*	,750**	,519*	,664**
Reevaluar el entorno	,694**	,658**	,463*	,892**	,571*	,582*	,845**	,669**	,678**	,658**	,631*	,637**	,616*	,512*	,800**	,693**	,717**	,808**	,445*	,557*	1.000	,604**	0.359	,530*
Resultado esperado	,491*	,675**	0.395	,623**	,611*	,520*	,498*	,646**	,492**	,761**	,733*	,839**	,833*	,806**	,627**	,816**	,595**	,779**	,633*	,750**	,604**	1.000	,609**	,729**
Motivación	0.186	,608**	0.244	,451*	0.341	0.405	0.399	0.395	0.439	0.378	0.244	,448*	0.424	,537*	0.383	,573**	,451*	,569**	,542*	,519*	0.359	,609**	1.000	,477*
Referencia	0.348	,572**	0.333	,613**	,456*	,596*	,613**	,466*	0.268	,768**	,470*	,646**	,615*	,564**	,609**	,707**	,533*	,664**	,455*	,664**	,530*	,729**	,477*	1.000

**Anexo 11. Estadística descriptiva aplicada a la presente investigación
Tamaño de muestra: n = 123**

Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

1. Resumen de procesamiento de casos del total de la muestra

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	123	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		123	100,0

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

2. Estadística de fiabilidad del total de la muestra

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,975	,976	44

3. Estadística de cada pregunta realizada del total de la muestra

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Competencias	3,6423	1,16034	123
Admiración	3,7398	,97373	123
Ejemplo	3,4878	1,05088	123
Responsabilidad	3,7236	1,28867	123
Valores	3,5610	1,13907	123
Inspiración	3,8293	1,00578	123
Motivación	3,8943	,93924	123
Entusiasmo	3,6341	1,12547	123
Determinación	3,6341	1,08845	123
Centrar atención	3,5772	1,15948	123
Ideas creativas	3,5447	1,11069	123

Perspectiva	3,5447	1,16824	123
Estrategias	3,4309	1,12411	123
Innovación	3,5285	1,05057	123
Autocrítica	3,7642	,95884	123
Dedicación	3,4715	1,11123	123
Diálogo	3,5447	1,14700	123
Aprender de errores	3,8943	,99022	123
Habilidades	3,5610	1,13185	123
Autodesarrollo	3,6260	1,14804	123
Determinar hechos	3,4797	1,06625	123
Percibir	3,8293	,93832	123
Reunir información	3,4959	1,11894	123
Tiempo	3,5366	1,11099	123
Recursos	3,4959	1,12624	123
Inversión	3,7317	,90602	123
Importancia	3,6911	,87899	123
Vulnerabilidad	3,3984	1,15048	123
Peso	3,4228	1,08649	123
Enlistar	3,7561	1,05847	123
Viabilidad	3,6504	1,12340	123
Creatividad	3,4309	1,36154	123
Contraste	3,5854	1,24747	123
Pertinencia	3,5122	1,17603	123
Riesgo	3,8130	1,23042	123
Elección	3,5122	1,26339	123
Ponderación	3,9268	,96810	123
Consecuencia	3,9919	,95382	123
Respaldo	3,8211	,99204	123
Compromiso	3,7236	1,21669	123
Reevaluar el entorno	4,0081	,99586	123
Resultado esperado	3,9268	1,00140	123
Motivación	3,8943	1,12943	123
Referencia	3,8780	1,11315	123

4. Estadísticas de total de preguntas realizadas en la presente investigación correspondiente al total de la muestra

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Competencias	157,5041	1081,662	,561	,975
Admiración	157,4065	1071,866	,832	,974
Ejemplo	157,6585	1066,210	,853	,974
Responsabilidad	157,4228	1079,180	,532	,975
Valores	157,5854	1060,441	,864	,974
Inspiración	157,3171	1071,841	,805	,974
Motivación	157,2520	1080,780	,715	,974
Entusiasmo	157,5122	1063,727	,829	,974
Determinación	157,5122	1081,842	,598	,975
Centrar atención	157,5691	1059,182	,866	,974
Ideas creativas	157,6016	1062,832	,853	,974
Perspectiva	157,6016	1057,799	,878	,974
Estrategias	157,7154	1061,795	,857	,974
Innovación	157,6179	1086,779	,548	,975
Autocrítica	157,3821	1073,468	,819	,974
Dedicación	157,6748	1065,090	,821	,974
Diálogo	157,6016	1058,078	,891	,974
Aprender de errores	157,2520	1068,551	,870	,974
Habilidades	157,5854	1062,327	,844	,974
Autodesarrollo	157,5203	1059,514	,870	,974
Determinar hechos	157,6667	1066,732	,832	,974
Percibir	157,3171	1074,448	,821	,974
Reunir información	157,6504	1063,114	,843	,974
Tiempo	157,6098	1062,830	,853	,974
Recursos	157,6504	1063,639	,830	,974
Inversión	157,4146	1086,048	,653	,975
Importancia	157,4553	1082,299	,740	,974
Vulnerabilidad	157,7480	1059,518	,868	,974
Peso	157,7236	1066,349	,822	,974
Enlistar	157,3902	1072,191	,758	,974
Viabilidad	157,4959	1093,678	,416	,975
Creatividad	157,7154	1072,386	,579	,975
Contraste	157,5610	1083,789	,493	,975
Pertinencia	157,6341	1087,250	,480	,975
Riesgo	157,3333	1077,634	,578	,975

Elección	157,6341	1085,939	,460	,975
Ponderación	157,2195	1106,337	,288	,976
Consecuencia	157,1545	1095,640	,464	,975
Respaldo	157,3252	1102,762	,335	,975
Compromiso	157,4228	1088,984	,441	,975
Reevaluar el entorno	157,1382	1090,251	,526	,975
Resultado esperado	157,2195	1096,714	,424	,975
Motivación	157,2520	1093,043	,422	,975
Referencia	157,2683	1094,083	,415	,975

5. Estadísticas de escala del Plan Piloto de la presente investigación

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
161,1463	1125,847	33,55365	44

6. Estadística descriptiva de las 44 preguntas pertenecientes a la presente investigación tamaño de muestra: n = 123

	Competencias	Admiración	Eje mpl o	Responsabilidad	Valores	Inspiración	Motivación	Entusiasmo	Determinación	Centrar aten ción	Ideas creativas	Perspectiva	Estrategias	Innovación	Autocrítica	Dedicación	Diálogo	Aprender de errores	Habilidades	Autodesarrollo
N Válido	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	3.6423	3.7398	3.4878	3.7236	3.5610	3.8293	3.8943	3.6341	3.6341	3.5772	3.5447	3.5447	3.4309	3.5285	3.7642	3.4715	3.5447	3.8943	3.5610	3.6260
Mediana	4.0000	4.0000	3.0000	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000	4.0000	3.0000	3.0000	4.0000	3.0000	3.0000
Moda	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3,00 ^a
Desv. Desviación	1.16034	0.97373	1.05088	1.28867	1.13907	1.00578	0.93924	1.12547	1.08845	1.15948	1.11069	1.16824	1.12411	1.05057	0.95884	1.11123	1.14700	0.99022	1.13185	1.14804
Varianza	1.346	0.948	1.104	1.661	1.297	1.012	0.882	1.267	1.185	1.344	1.234	1.365	1.264	1.104	0.919	1.235	1.316	0.981	1.281	1.318
Rango	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Estadísticos

	Dete rmin ar hech os	Per cibi r	Reun ir infor maci ón	Tie mp o	Rec urso s	Inve rsió n	Impo rtanci a	Vulner abilida d	Pes o	Enli star	Viab ilida d	Creat ivida d	Con trast e	Perti nenci a	Rie sgo	Ele cció n	Pond eraci ón	Conse cuenci a	Res pald o	Comp romis o	Ree valu ar el ento rno	Res ultad o espe rado	Moti vac ión	Refe renci a
N Váli do Per dido s	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Media	3.47 97	3.8 293	3.49 59	3.5 366	3.49 59	3.73 17	3.691 1	3.3984	3.4 228	3.7 561	3.65 04	3.43 09	3.58 54	3.51 22	3.8 130	3.5 122	3.926 8	3.9919	3.82 11	3.723 6	4.00 81	3.92 68	3.89 43	3.87 80
Media na	3.00 00	4.0 00	3.00 00	3.0 00	3.00 00	4.00 00	4.000 0	3.0000	3.0 00	4.0 00	4.00 00	4.00 00	4.00 00	4.00 00	4.0 00	4.0 00	4.000 0	4.0000	4.00 00	4.000 0	4.00 00	4.00 00	4.00 00	4.00 00
Moda	3.00	4.0 0	3.00	3.0 0	3.00	4.00	4.00	3.00	3.0 0	4.0 0	4.00	5.00	4.00	4.00	4.0 0	4.0 0	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
Desv. Desvi ación	1.06 625	0.9 383	1.11 894	1.1 109	1.12 624	0.90 602	0.878 99	1.1504 8	1.0 864	1.0 584	1.12 340	1.36 154	1.24 747	1.17 603	1.2 304	1.2 633	0.968 10	0.9538 2	0.99 204	1.216 69	0.99 586	1.00 140	1.12 943	1.11 315
Varian za	1.13 7	0.8 80	1.25 2	1.2 34	1.26 8	0.82 1	0.773	1.324	1.1 80	1.1 20	1.26 2	1.85 4	1.55 6	1.38 3	1.5 14	1.5 96	0.937	0.910	0.98 4	1.480	0.99 2	1.00 3	1.27 6	1.23 9
Rango	3.00	4.0 0	4.00	4.0 0	4.00	4.00	4.00	4.00	4.0 0	4.0 0	4.00	4.00	4.00	4.00	4.0 0	4.0 0	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

7. Estadística descriptiva de las 44 preguntas pertenecientes a la presente investigación tamaño de muestra: n = 123

Matriz de correlaciones entre elementos

	Competencias	Admiración	Ejemplo	Responsabilidad	Valores	Inspiración	Motivación	Entusiasmo	Determinación	Centrar atención	Ideas creativas	Perspectiva	Estrategias	Innovación	Autocrítica	Dedicación	Diálogo	Aprender de errores	Habilidades	Autodesarrollo
Competencias	1	,465**	,489**	,519**	,456**	,514**	,367**	,420**	,411**	,438**	,479*	,477**	,460**	,268**	,431**	,411**	,488**	,476*	,509**	,455**
Admiración	,465**	1	,758**	,429**	,699**	,819**	,681**	,695**	,443**	,719**	,726*	,727**	,757**	,398**	,804**	,711**	,743**	,811*	,700**	,714**
Ejemplo	,489**	,758**	1	,429**	,816**	,729**	,569**	,851**	,488**	,855**	,850*	,855**	,848**	,340**	,729**	,802**	,844**	,768*	,834**	,859**
Responsabilidad	,519**	,429**	,429**	1	,436**	,340**	,418**	,571**	,416**	,440*	,444**	,432**	,450**	,396**	,374**	,478**	,452*	,426**	,447**	
Valores	,456**	,699**	,816**	,436**	1	,760**	,635**	,782**	,560**	,856**	,829*	,863**	,829**	,416**	,730**	,822**	,855**	,801*	,841**	,893**
Inspiración	,514**	,819**	,729**	,436**	,760**	1	,599**	,747**	,471**	,688**	,753*	,727**	,729**	,340**	,786**	,763**	,760**	,764*	,748**	,781**
Motivación	,367**	,681**	,569**	,340**	,635**	,599**	1	,527**	,428**	,638**	,543*	,623**	,598**	,531**	,667**	,573**	,606**	,620*	,574**	,577**
Entusiasmo	,420**	,695**	,851**	,418**	,782**	,747**	,527**	1	,501**	,824**	,821*	,803**	,805**	,332**	,708**	,786**	,856**	,795*	,822**	,868**
Determinación	,411**	,443**	,488**	,571**	,560**	,471**	,428**	,501**	1	,534**	,508*	,491**	,497**	,486**	,430**	,447**	,541**	,507*	,549**	,568**
Centrar atención	,438**	,719**	,855**	,416**	,856**	,688**	,638**	,824**	,534**	1	,875*	,913**	,894**	,427**	,745**	,784**	,876**	,786*	,852**	,877**
Ideas creativas	,479**	,726**	,850**	,440**	,829**	,753**	,543**	,821**	,508**	,875**	1	,909**	,877**	,351**	,724**	,775**	,876**	,763*	,840**	,872**
Perspectiva	,477**	,727**	,855**	,444**	,863**	,727**	,623**	,803**	,491**	,913**	,909*	1	,885**	,415**	,773**	,810**	,863**	,776*	,827**	,872**
Estrategias	,460**	,757**	,848**	,432**	,829**	,729**	,598**	,805**	,497**	,894**	,877*	,885**	1	,411**	,786**	,794**	,860**	,771*	,821**	,881**
Innovación	,268**	,398**	,340**	,450**	,416**	,340**	,531**	,332**	,486**	,427**	,351*	,415**	,411**	1	,432**	,388**	,429**	,497*	,386**	,382**
Autocrítica	,431**	,804**	,729**	,396**	,730**	,786**	,667**	,708**	,430**	,745**	,724*	,773**	,786**	,432**	1	,755**	,796**	,813*	,727**	,745**

Dedicación	,411**	,711**	,802**	,374**	,822**	,763**	,573**	,786**	,447**	,784**	,775*	,810**	,794**	,388**	,755**	1	,801**	,756*	,780**	,816**
Diálogo	,488**	,743**	,844**	,478**	,855**	,760**	,606**	,856**	,541**	,876**	,876*	,863**	,860**	,429**	,796**	,801**	1	,837*	,870**	,882**
Aprender de errores	,476**	,811**	,768**	,452**	,801**	,764**	,620**	,795**	,507**	,786**	,763*	,776**	,771**	,497**	,813**	,756**	,837**	1	,801**	,787**
Habilidades	,509**	,700**	,834**	,426**	,841**	,748**	,574**	,822**	,549**	,852**	,840*	,827**	,821**	,386**	,727**	,780**	,870**	,801*	1	,857**
Autodesarrollo	,455**	,714**	,859**	,447**	,893**	,781**	,577**	,868**	,568**	,877**	,872*	,872**	,881**	,382**	,745**	,816**	,882**	,787*	,857**	1

	Deter minar hechos	Per cibir	Reun ir infor mación	Tie mpo	Rec ursos	Inve rsión	Impor tancia	Vulner abilidad	Pe so	Enl ista r	Viabi lidad	Creat ividad	Cont rast e	Perti nencia	Rie sg o	Ele cción	Pond eración	Conse cuencia	Res pald o	Comp romis o	Ree valu ar el entorno	Res ultad o espe rado	Moti vación	Refe rencia
Deter minar hechos	1.00 0	,79 1**	,817**	,82 4**	,830 **	,615 **	,668**	,814**	,8 04**	,60 1**	,268 **	,447**	,287 **	,365**	,40 7**	,39 5**	,221*	,323**	,290 **	,345**	,432*	,244*	,269*	,331*
Percibir	,791*	1.0 00	,738**	,76 4**	,726 **	,681 **	,747**	,737**	,7 24**	,71 2**	,326 **	,406**	,358 **	,434**	,47 9**	,41 8**	0.163	,350**	,272 **	,382**	,409*	,351*	,277*	,378*
Reunir información	,817*	,73 8**	1.000	,81 3**	,807 **	,611 **	,542**	,784**	,7 56**	,69 8**	,335 **	,530**	,306 **	,363**	,39 8**	,40 1**	,210*	,329**	,303 **	,344**	,352*	0.16 3	,315*	,374*
Tiempo	,824*	,76 4**	,813**	1.0 00	,830 **	,603 **	,610**	,837**	,7 90**	,66 3**	,314 **	,493**	,287 **	,390**	,41 1**	,37 9**	0.170	,334**	,296 **	,368**	,347*	0.16 6	,269*	,318*
Recursos	,830*	,72 6**	,807**	,83 0**	1.00 0	,632 **	,566**	,825**	,7 59**	,59 2**	,301 **	,461**	,307 **	,409**	,43 9**	,35 1**	,181*	,276**	,289 **	,375**	,383*	,195*	,339*	,316*
Inversión	,615*	,68 1**	,611**	,60 3**	,632 **	1.00 0	,557**	,625**	,6 30**	,71 1**	,187 *	,280**	,334 **	,390**	,34 4**	,27 7**	,198*	,282**	,186*	,243**	,316*	0.17 3	,243*	,201*
Importancia	,668*	,74 7**	,542**	,61 0**	,566 **	,557 **	1.000	,635**	,5 87**	,59 4**	,367 **	,416**	,416 **	,365**	,53 5**	,51 0**	,179*	,365**	,188*	,355**	,424*	,394*	,249*	,364*
Vulnerabilidad	,814*	,73 7**	,784**	,83 7**	,825 **	,625 **	,635**	1.000	,8 49**	,72 6**	,350 **	,492**	,353 **	,403**	,44 2**	,37 0**	,201*	,345**	,303 **	,289**	,394*	,223*	,304*	,311*
Peso	,804*	,72 4**	,756**	,79 0**	,759 **	,630 **	,587**	,849**	1. 00 0	,66 8**	,281 **	,430**	,306 **	,390**	,35 4**	,39 5**	,246**	,348**	,276 **	,280**	,353*	,230*	,249*	,224*
Enlistar	,601*	,71 2**	,698**	,66 3**	,592 **	,711 **	,594**	,726**	,6 68**	1.0 00	,384 **	,461**	,433 **	,422**	,45 5**	,38 7**	,209*	,373**	,231*	,221*	,425*	,254*	,290*	,309*
Viabilidad	,268*	,32 6**	,335**	,31 4**	,301 **	,187 *	,367**	,350**	,2 81**	,38 4**	1.00 0	,527**	,512 **	,348**	,37 0**	,44 1**	0.113	,195*	0.14 9	,386**	,307*	0.10 4	,258*	,355*
Creatividad	,447*	,40 6**	,530**	,49 3**	,461 **	,280 **	,416**	,492**	,4 30**	,46 1**	,527 **	1.00 0	,399 **	,389**	,38 6**	,37 7**	,223*	,196*	,182*	,432**	,283*	0.16 6	,188*	,257*

8. Tablas de frecuencias y gráficos de barras del análisis de datos

Tabla 1

Competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	4,1	4,1	4,1
	Casi Nunca	16	13,0	13,0	17,1
	A veces	34	27,6	27,6	44,7
	Casi Siempre	31	25,2	25,2	69,9
	Siempre	37	30,1	30,1	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

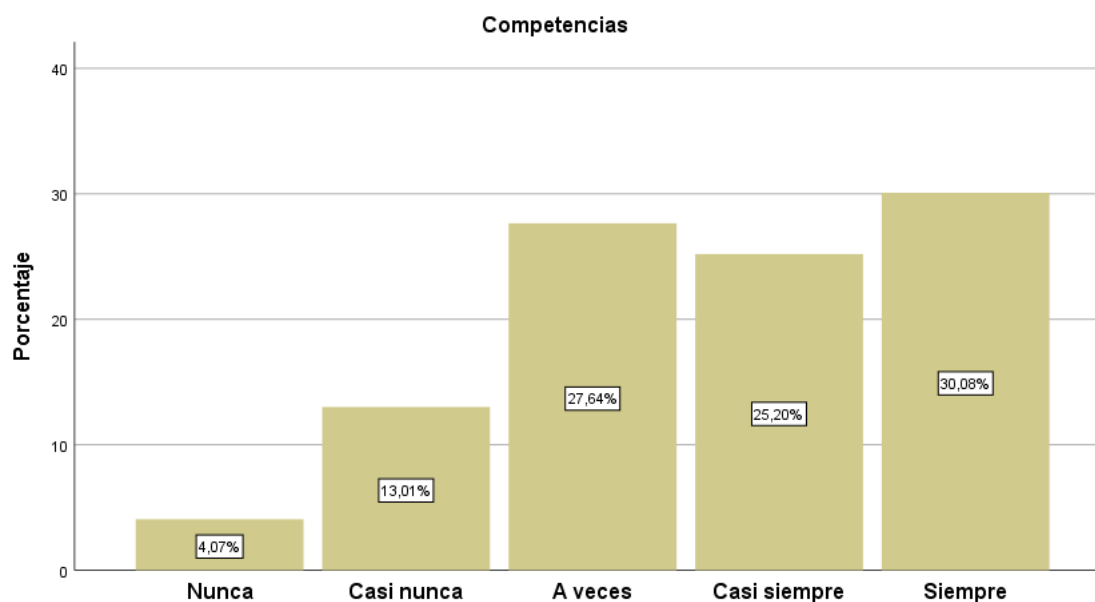
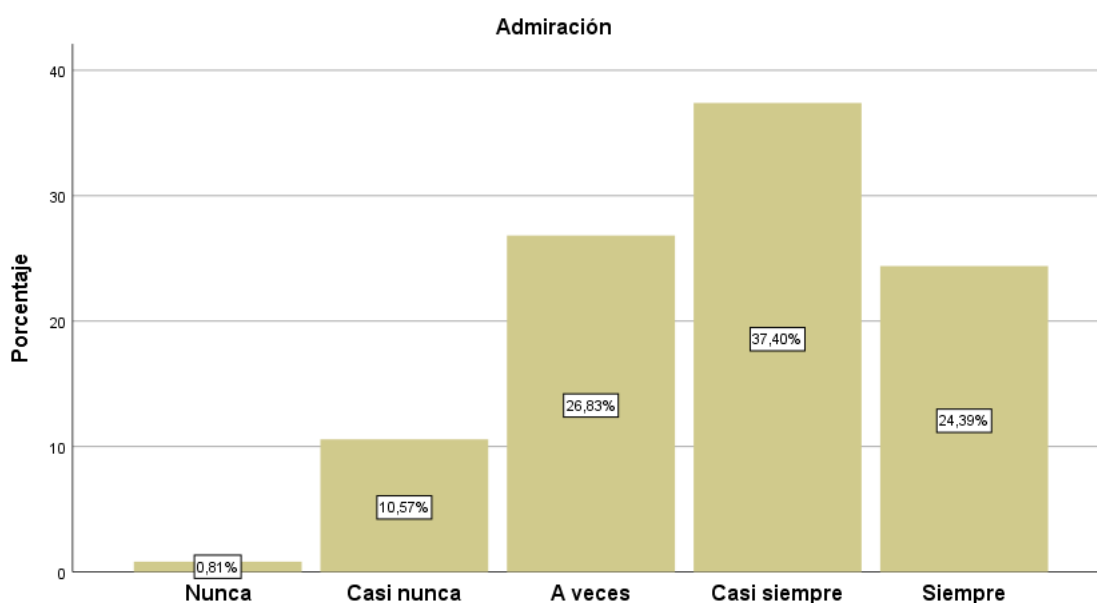


Gráfico 1: Competencias

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador competencias, donde el 30,1% respondió siempre, el 27,6% respondió a veces, el 25,2% respondió casi siempre, el 13,0% respondió casi nunca y el 4,1% respondió nunca.

Tabla 2*Admiración*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	0,8	0,8	0,8
	Casi Nunca	13	10,6	10,6	11,4
	A veces	33	26,8	26,8	38,2
	Casi Siempre	46	37,4	37,4	75,6
	Siempre	30	24,4	24,4	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 2: Admiración**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador admiración, donde el 37,4% respondió caso siempre, el 26,8% respondió a veces, el 24,4% respondió siempre, el 10,6% respondió casi nunca y el 0,8% respondió nunca.

Tabla 3

Ejemplo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	23	18,7	18,7	18,7
	A veces	46	37,4	37,4	56,1
	Casi Siempre	25	20,3	20,3	76,4
	Siempre	29	23,6	23,6	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

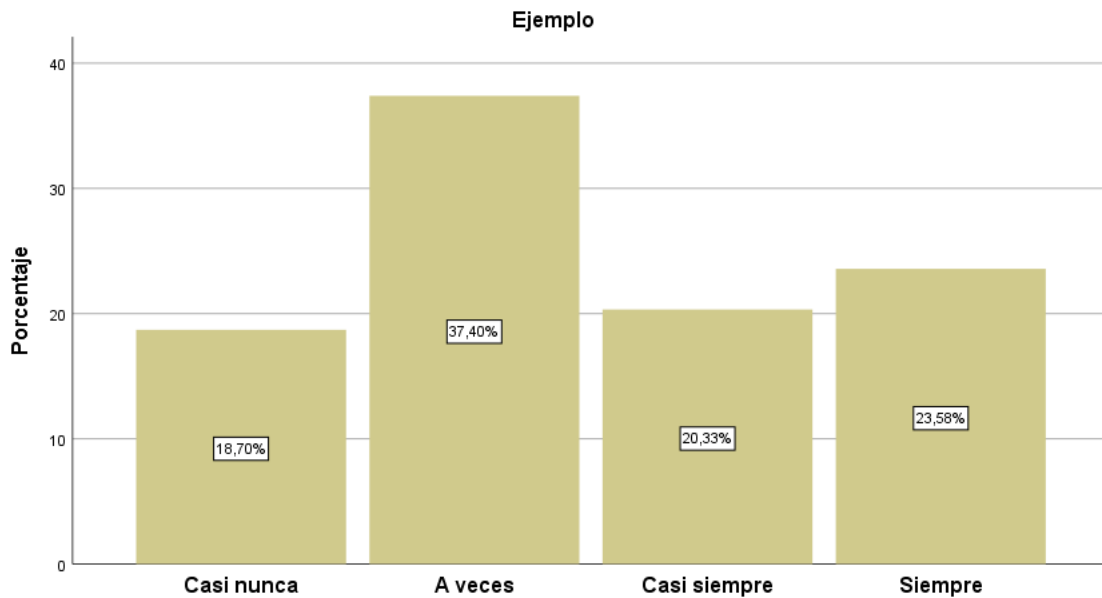
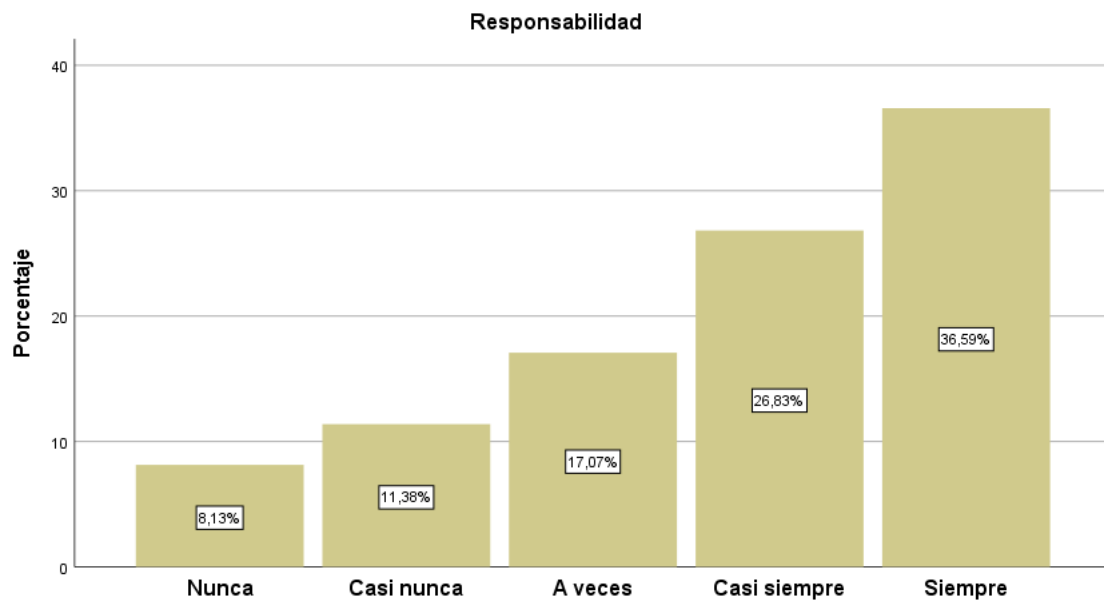


Gráfico 3: Ejemplo

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador ejemplo, donde el 37,4% respondió a veces, el 23,6% respondió siempre, el 20,3% respondió casi siempre y el 18,7% respondió casi nunca.

Tabla 4*Responsabilidad*

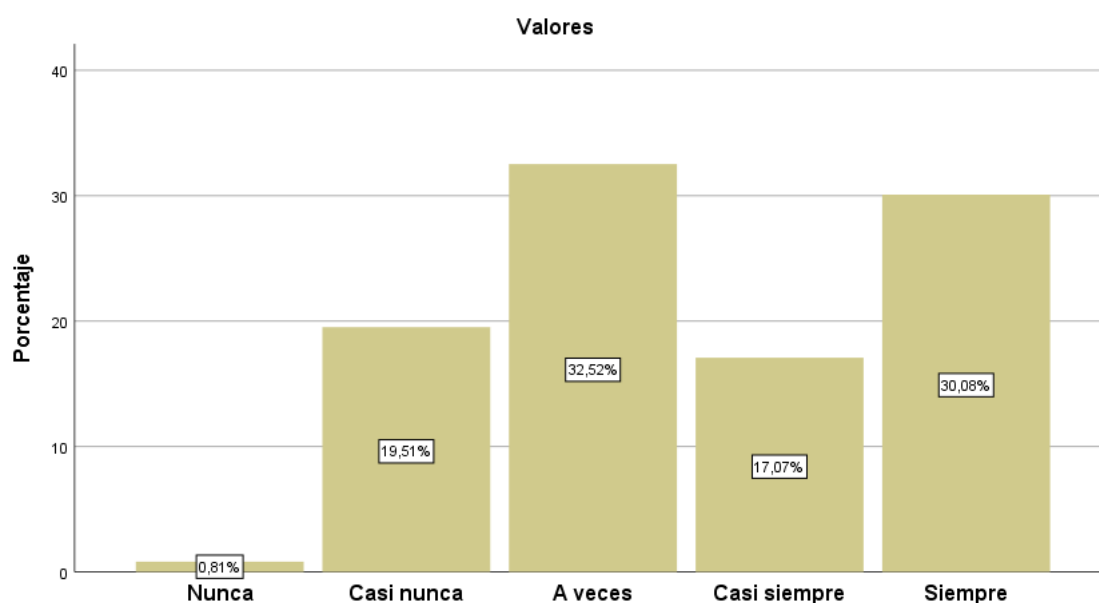
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	8,1	8,1	8,1
	Casi Nunca	14	11,4	11,4	19,5
	A veces	21	17,1	17,1	36,6
	Casi Siempre	33	26,8	26,8	63,4
	Siempre	45	36,6	36,6	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 4: Responsabilidad**

Según se observa en tabla y gráfico anterior que demuestran las respuestas referentes a la responsabilidad, donde el 36,6% respondió siempre, el 26,8% respondió a casi siempre, el 17,1% respondió a veces, el 11,4% respondió casi nunca y el 8,1% respondió nunca.

Tabla 5*Valores*

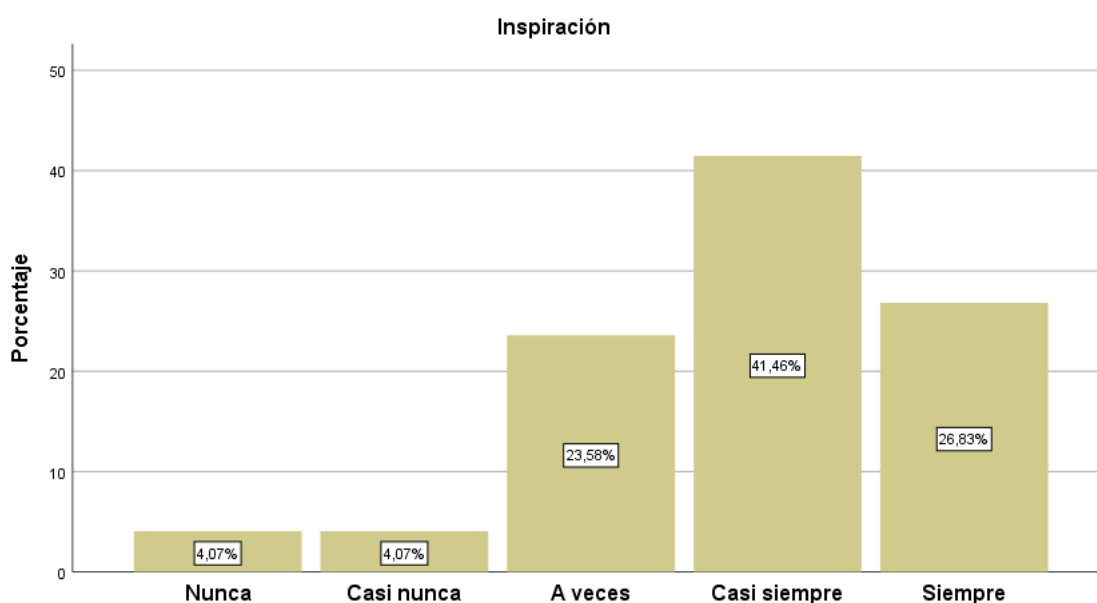
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,8	,8	,8
	Casi Nunca	24	19,5	19,5	20,3
	A veces	40	32,5	32,5	52,8
	Casi Siempre	21	17,1	17,1	69,9
	Siempre	37	30,1	30,1	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 5: Valores**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador valores, donde el 32,5% respondió a veces, el 30,1% respondió siempre, el 19,5% respondió casi nunca, el 17,1% respondió casi siempre y el 0,8% respondió nunca.

Tabla 6*Inspiración*

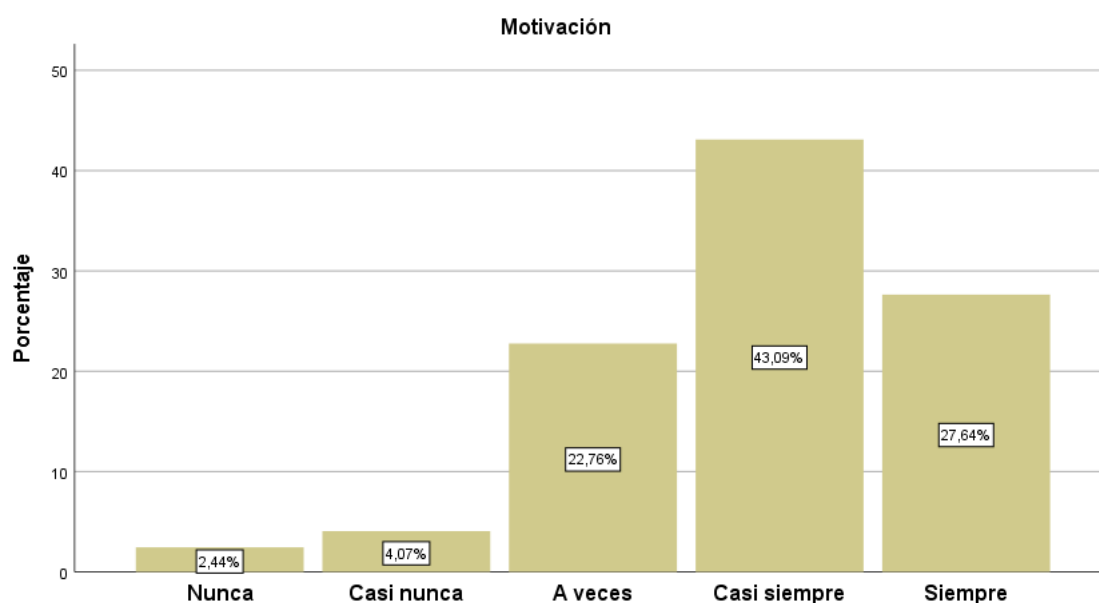
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	4,1	4,1	4,1
	Casi Nunca	5	4,1	4,1	8,1
	A veces	29	23,6	23,6	31,7
	Casi Siempre	51	41,5	41,5	73,2
	Siempre	33	26,8	26,8	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 6: Inspiración**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador inspiración, donde el 41,5% respondió casi siempre, el 26,8% respondió siempre, el 23,6% respondió a veces, el 4,1% respondió casi siempre y otro 4,1% respondió nunca.

Tabla 7*Motivación*

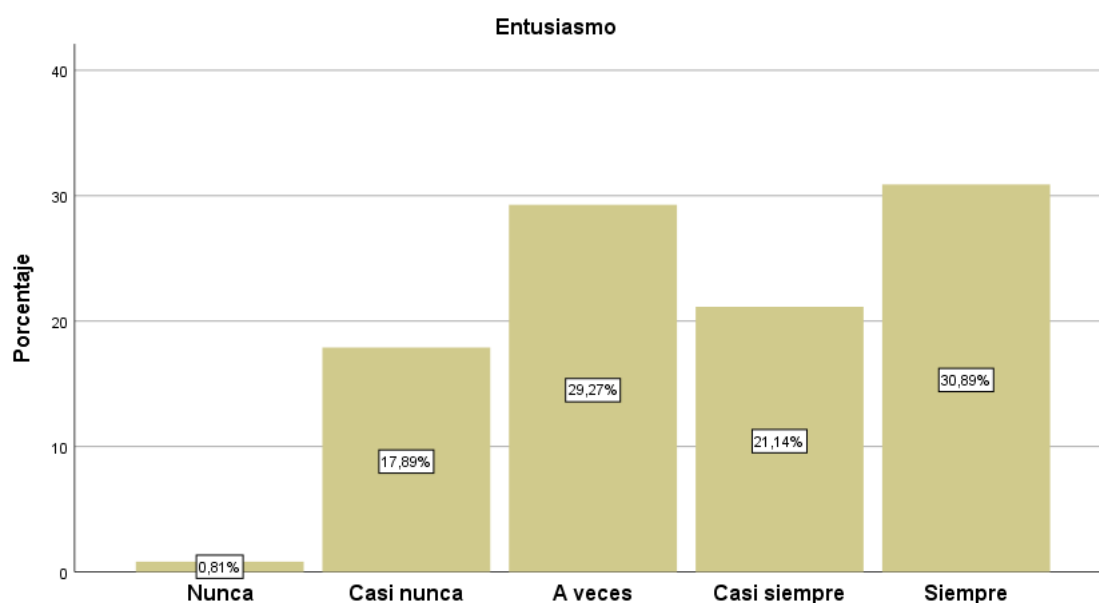
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi Nunca	5	4,1	4,1	6,5
	A veces	28	22,8	22,8	29,3
	Casi Siempre	53	43,1	43,1	72,4
	Siempre	34	27,6	27,6	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 7: Motivación**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador motivación, donde el 43,1% respondió casi siempre, el 27,6% respondió siempre, el 22,8% respondió a veces, el 4,1% respondió casi nunca y el 2,4% respondió nunca.

Tabla 8*Entusiasmo*

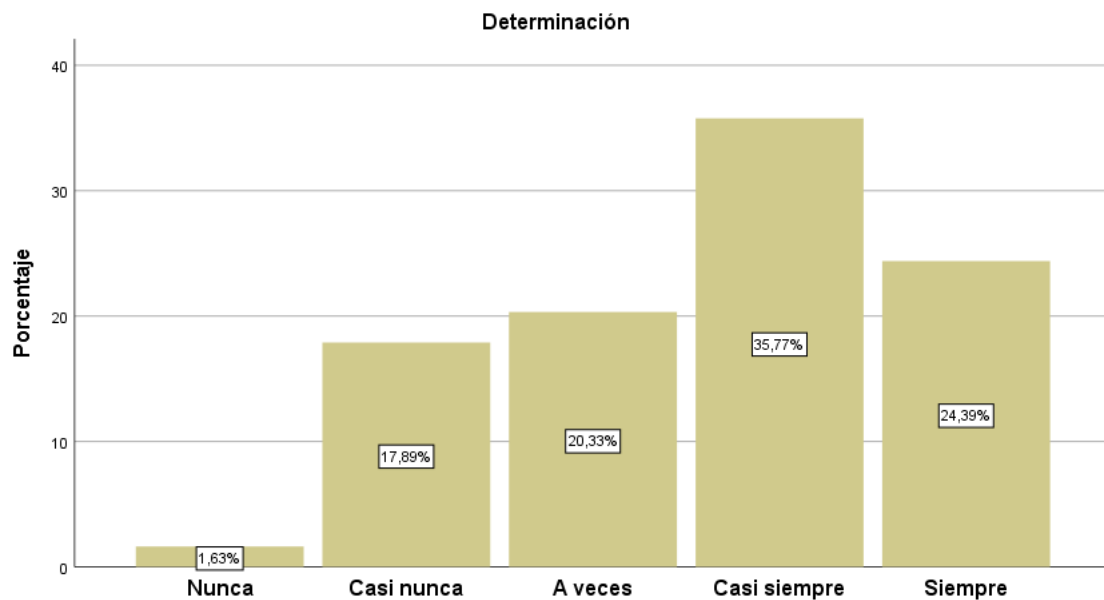
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	0,8	0,8	0,8
	Casi Nunca	22	17,9	17,9	18,7
	A veces	36	29,3	29,3	48,0
	Casi Siempre	26	21,1	21,1	69,1
	Siempre	38	30,9	30,9	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 8: Entusiasmo**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador entusiasmo, donde el 43,1% respondió casi siempre, el 27,6% respondió siempre, el 22,8% respondió a veces, el 4,1% respondió casi nunca y el 2,4% respondió nunca.

Tabla 9*Determinación*

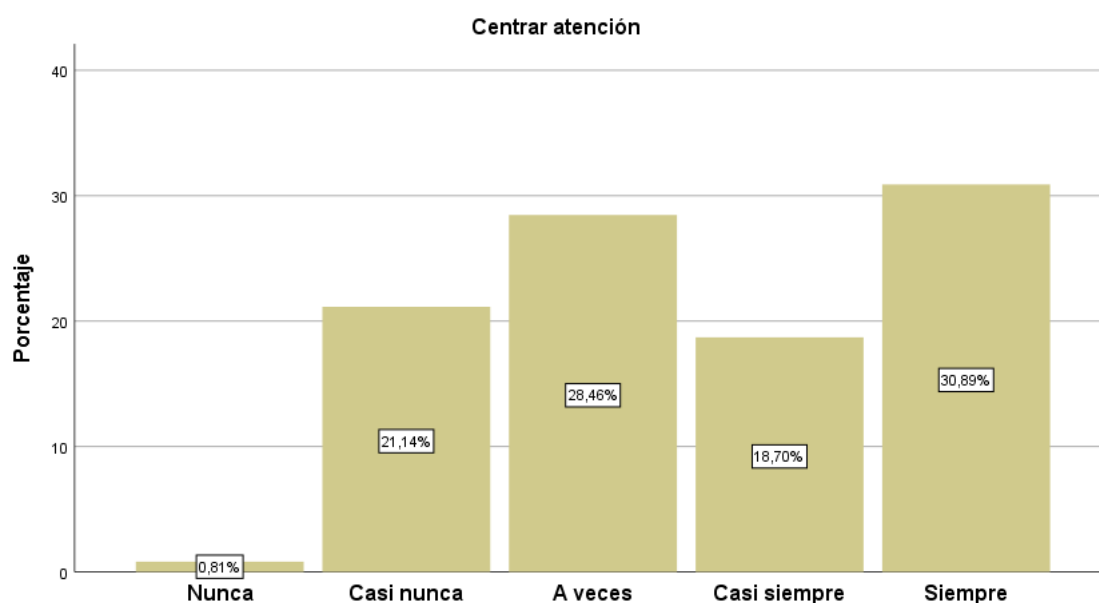
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi Nunca	22	17,9	17,9	19,5
	A veces	25	20,3	20,3	39,8
	Casi Siempre	44	35,8	35,8	75,6
	Siempre	30	24,4	24,4	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 9: Determinación**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador determinación, donde el 35,7% respondió casi siempre, el 24,4% respondió siempre, el 20,3% respondió a veces, el 17,9% respondió casi nunca y el 1,6% respondió nunca.

Tabla 10*Centrar atención*

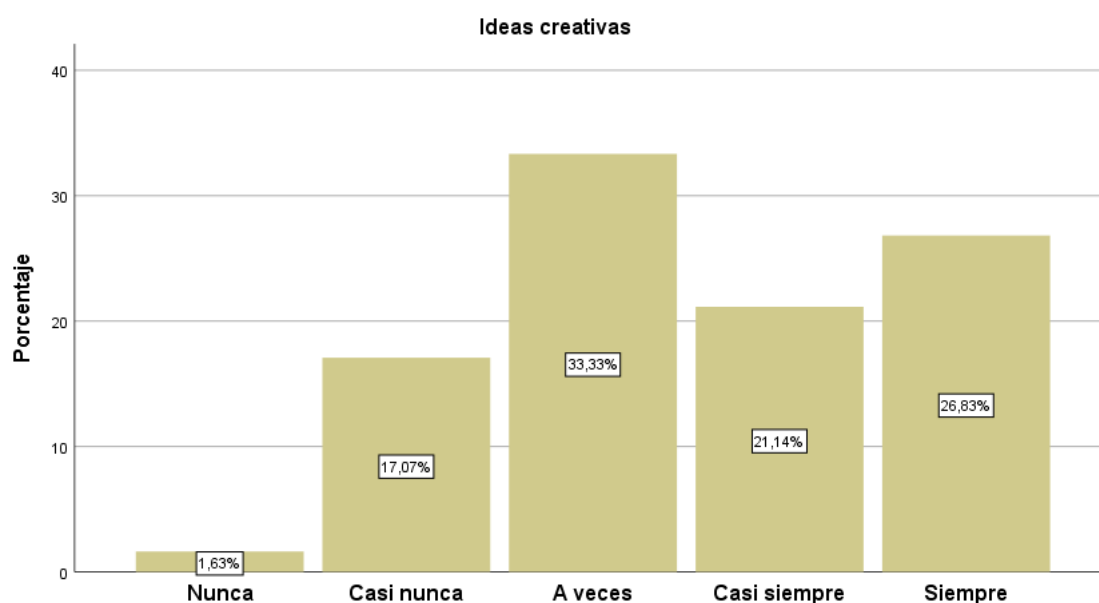
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	0,8	0,8	0,8
	Casi Nunca	26	21,1	21,1	22,0
	A veces	35	28,5	28,5	50,4
	Casi Siempre	23	18,7	18,7	69,1
	Siempre	38	30,9	30,9	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 10: Centrar atención**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador centrar atención, donde el 30,9% respondió siempre, el 28,4% respondió a veces, el 21,1% respondió casi nunca, el 18,7% respondió casi siempre y el 0,8% respondió nunca.

Tabla 11*Ideas creativas*

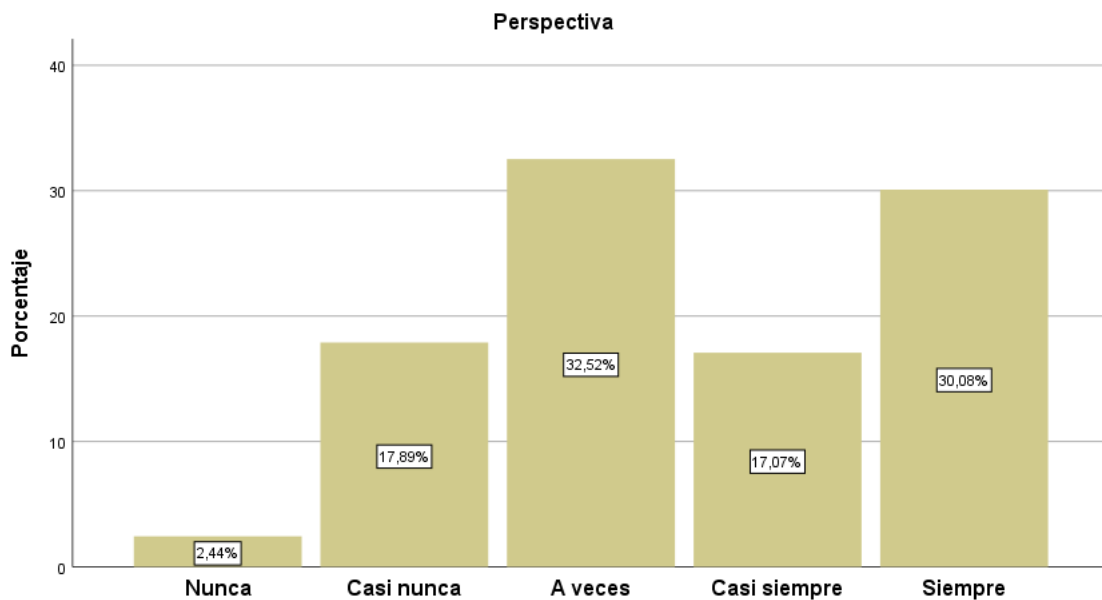
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi Nunca	21	17,1	17,1	18,7
	A veces	41	33,3	33,3	52,0
	Casi Siempre	26	21,1	21,1	73,2
	Siempre	33	26,8	26,8	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 11: Ideas creativas**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador ideas creativas, donde el 33,3% respondió a veces, el 26,8% respondió siempre, el 21,1% respondió casi siempre, el 17,1% respondió casi nunca y el 1,6% respondió nunca.

Tabla 12*Perspectiva*

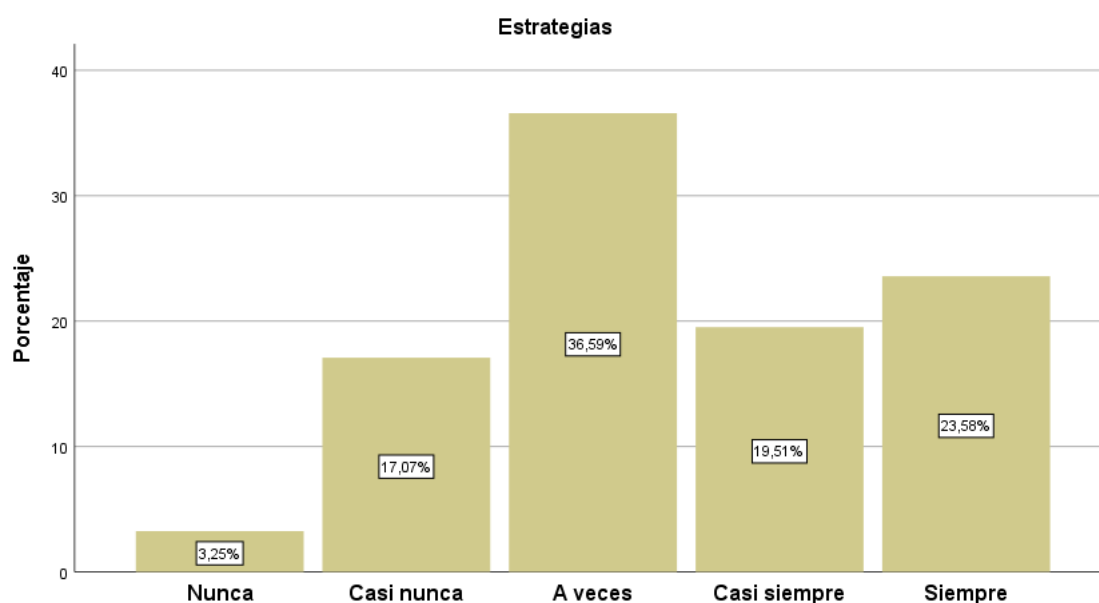
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi Nunca	22	17,9	17,9	20,3
	A veces	40	32,5	32,5	52,8
	Casi Siempre	21	17,1	17,1	69,9
	Siempre	37	30,1	30,1	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 12: Perspectiva**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador perspectiva, donde el 32,5% respondió a veces, el 30,1% respondió siempre, el 17,7% respondió casi nunca, el 17,1% respondió casi siempre y el 2,4% respondió nunca.

Tabla 13*Estrategias*

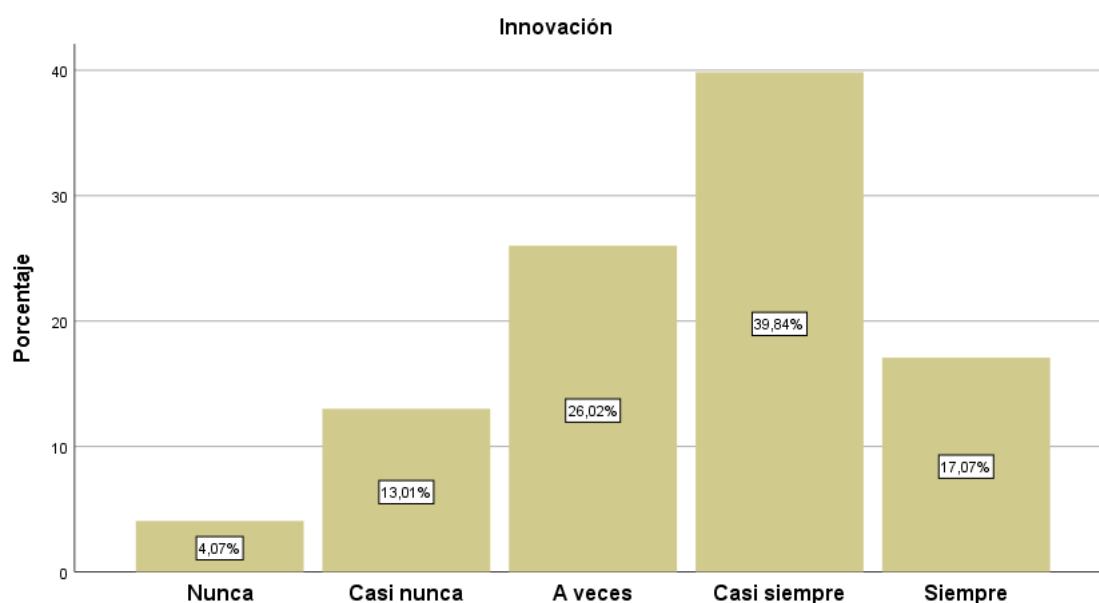
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	21	17,1	17,1	20,3
	A veces	45	36,6	36,6	56,9
	Casi Siempre	24	19,5	19,5	76,4
	Siempre	29	23,6	23,6	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 13: Estrategias**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador estrategias, donde el 36,6% respondió a veces, el 23,6% respondió siempre, el 19,5% respondió casi siempre, el 17,1% respondió casi nunca y el 3,2% respondió nunca.

Tabla 14*Innovación*

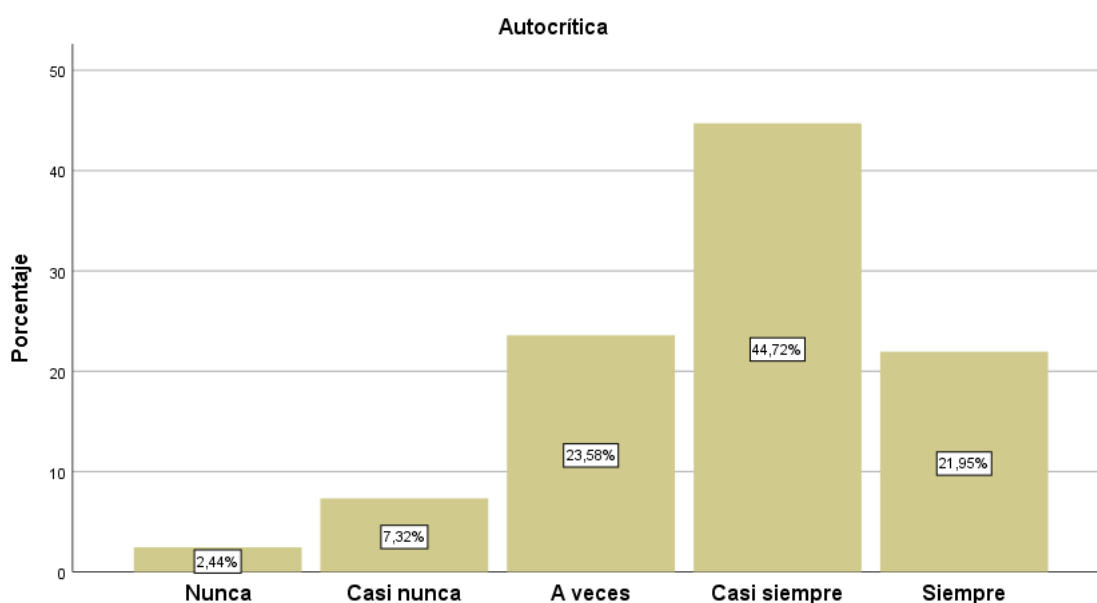
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	4,1	4,1	4,1
	Casi Nunca	16	13,0	13,0	17,1
	A veces	32	26,0	26,0	43,1
	Casi Siempre	49	39,8	39,8	82,9
	Siempre	21	17,1	17,1	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 14: Innovación**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador estrategias, donde el 39,8% respondió casi siempre, el 26,0% respondió a veces, el 17,1% respondió siempre, el 13,0% respondió casi nunca y el 4,1% respondió nunca.

Tabla 15*Autocrítica*

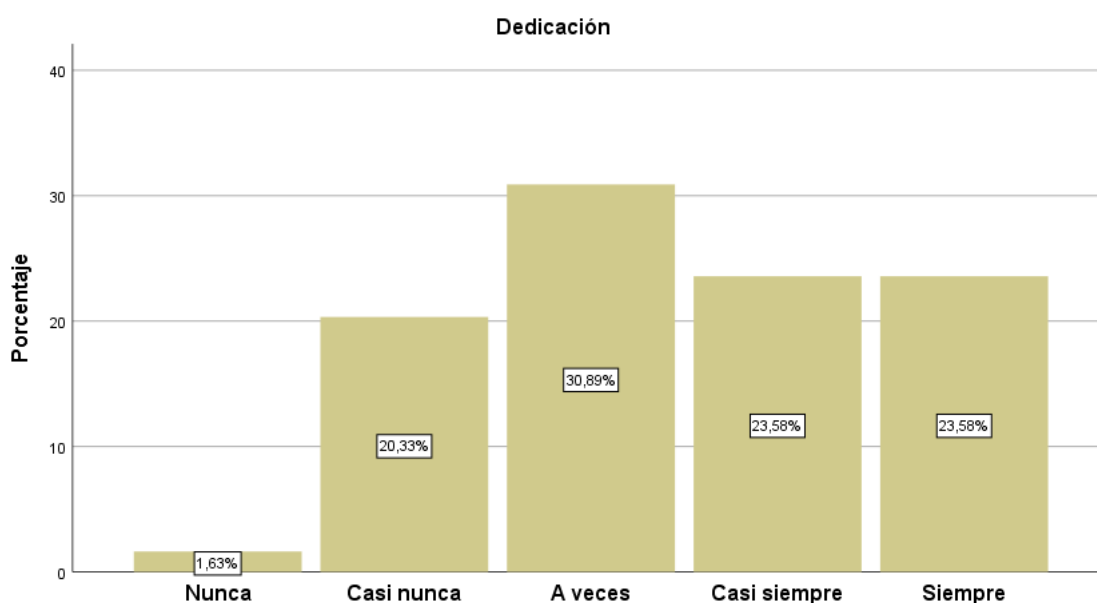
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi Nunca	9	7,3	7,3	9,8
	A veces	29	23,6	23,6	33,3
	Casi Siempre	55	44,7	44,7	78,0
	Siempre	27	22,0	22,0	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 15: Autocrítica**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador autocrítica, donde el 44,7% respondió casi siempre, el 23,6% respondió a veces, el 22,0% siempre, el 7,3% respondió casi nunca y el 2,4% respondió nunca.

Tabla 16*Dedicación*

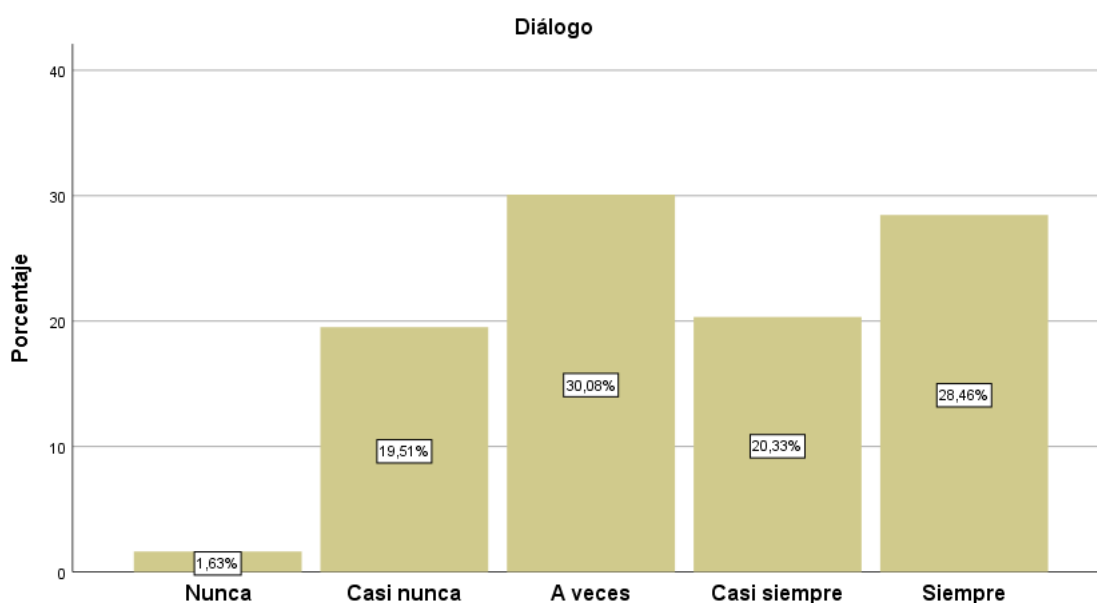
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi Nunca	25	20,3	20,3	22,0
	A veces	38	30,9	30,9	52,8
	Casi Siempre	29	23,6	23,6	76,4
	Siempre	29	23,6	23,6	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 16: Dedicación**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador dedicación, donde el 30,9% respondió a veces, el 23,6% respondió a casi siempre, el 23,6% siempre, el 20,3% respondió casi nunca y el 1,6% respondió nunca.

Tabla 17*Diálogo*

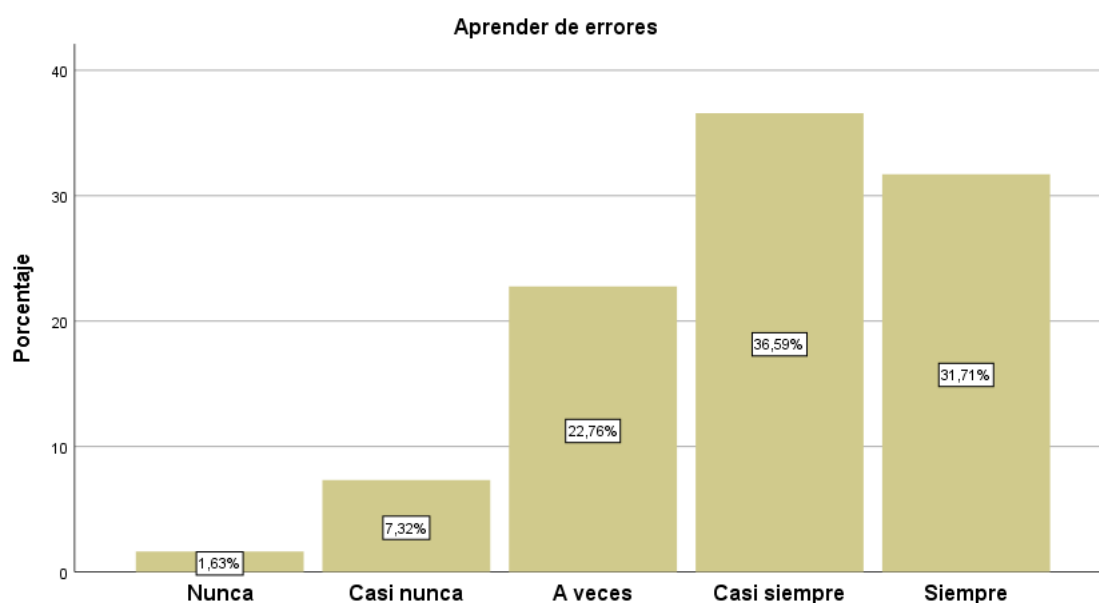
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi Nunca	24	19,5	19,5	21,1
	A veces	37	30,1	30,1	51,2
	Casi Siempre	25	20,3	20,3	71,5
	Siempre	35	28,5	28,5	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 17: Diálogo**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador dedicación, donde el 30,9% respondió a veces, el 23,6% respondió a casi siempre, el 23,6% siempre, el 20,3% respondió casi nunca y el 1,6% respondió nunca.

Tabla 18*Aprender de errores*

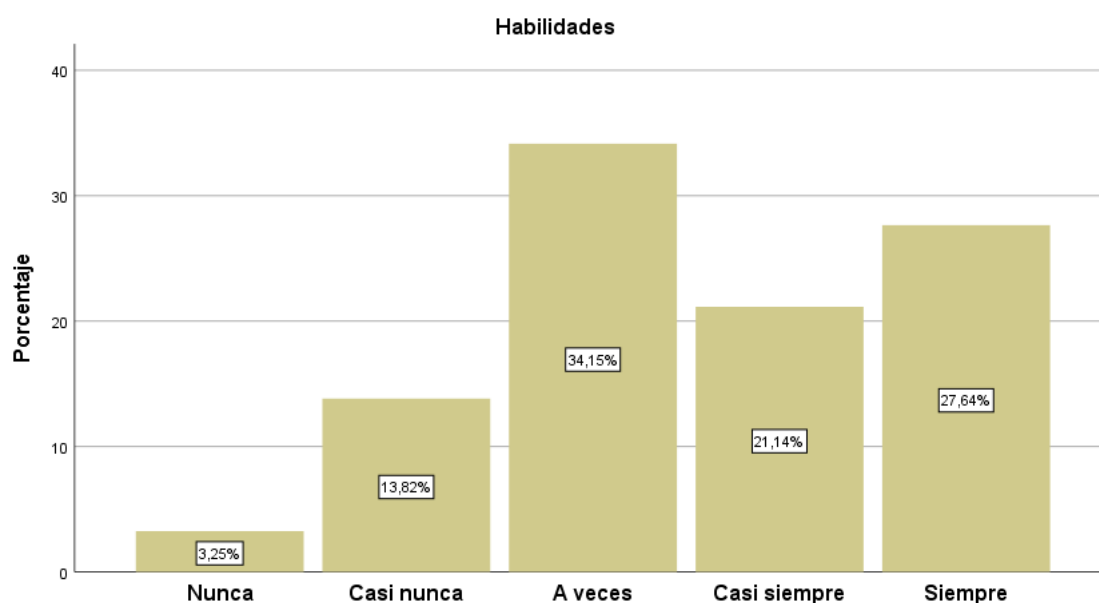
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi Nunca	9	7,3	7,3	8,9
	A veces	28	22,8	22,8	31,7
	Casi Siempre	45	36,6	36,6	68,3
	Siempre	39	31,7	31,7	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 18: Aprender de errores**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador aprender de errores, donde el 36,6% respondió casi siempre, el 31,7% respondió a siempre, el 22,8% a veces, el 7,3% respondió casi nunca y el 1,6% respondió nunca.

Tabla 19*Habilidades*

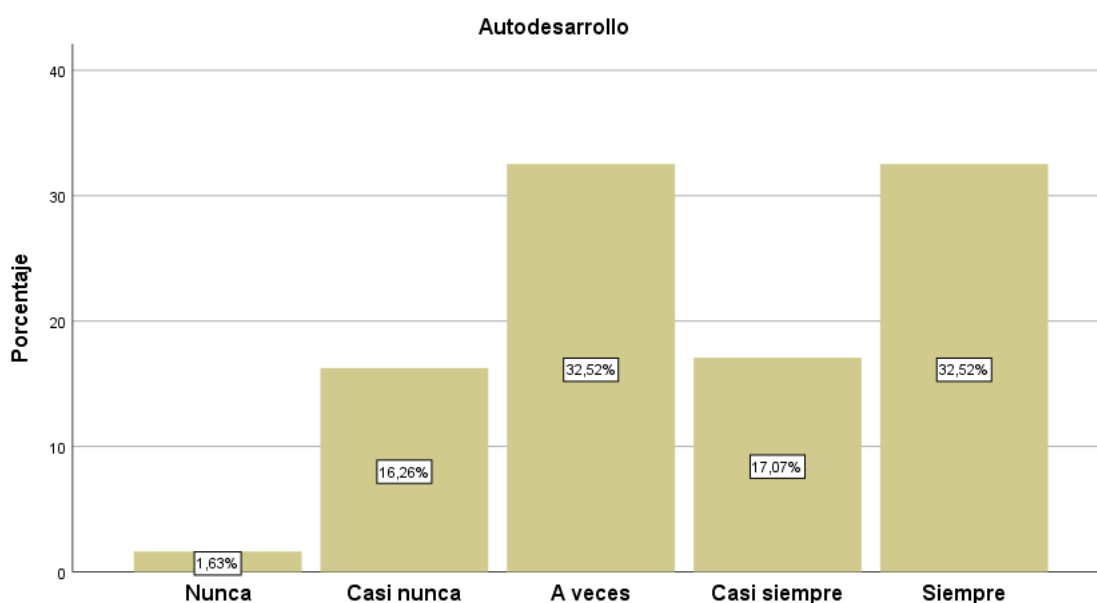
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	17	13,8	13,8	17,1
	A veces	42	34,1	34,1	51,2
	Casi Siempre	26	21,1	21,1	72,4
	Siempre	34	27,6	27,6	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 19: Habilidades**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador aprender de errores, donde el 36,6% respondió casi siempre, el 31,7% respondió a siempre, el 22,8% a veces, el 7,3% respondió casi nunca y el 1,6% respondió nunca.

Tabla 20*Autodesarrollo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi Nunca	20	16,3	16,3	17,9
	A veces	40	32,5	32,5	50,4
	Casi Siempre	21	17,1	17,1	67,5
	Siempre	40	32,5	32,5	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 20: Autodesarrollo**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador aprender de errores, donde el 32,5% respondió siempre, el 32,5% respondió a veces, el 17,1% casi siempre, el 16,3% respondió casi nunca y el 1,6% respondió nunca.

Tabla 21

Determinados hechos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Casi Nunca	24	19,5	19,5	19,5
	A veces	46	37,4	37,4	56,9
	Casi Siempre	23	18,7	18,7	75,6
	Siempre	30	24,4	24,4	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

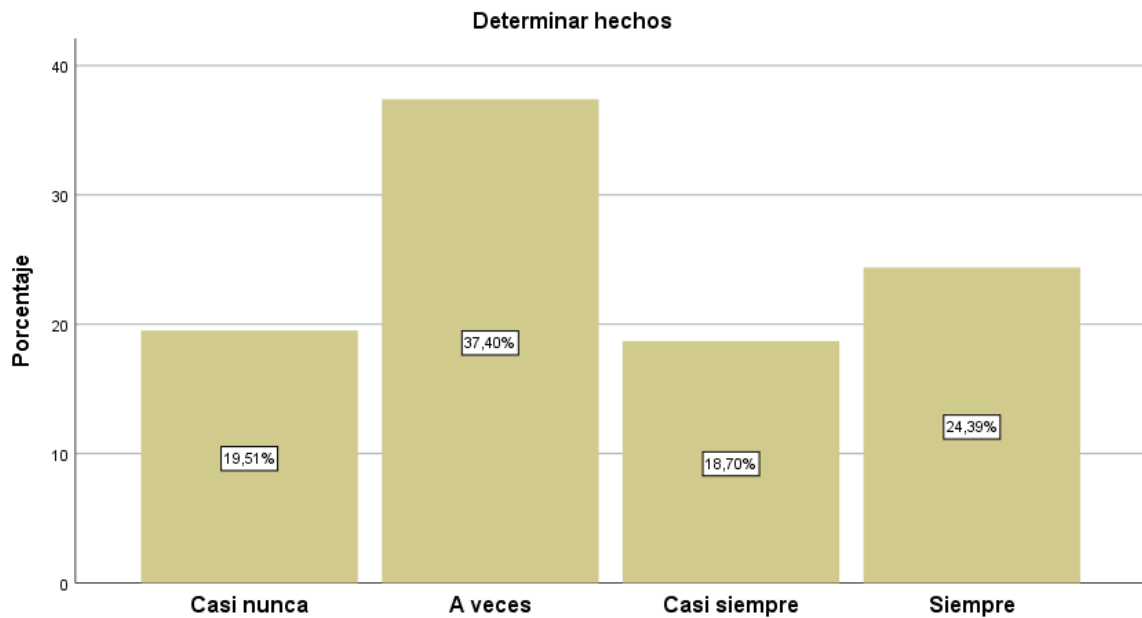
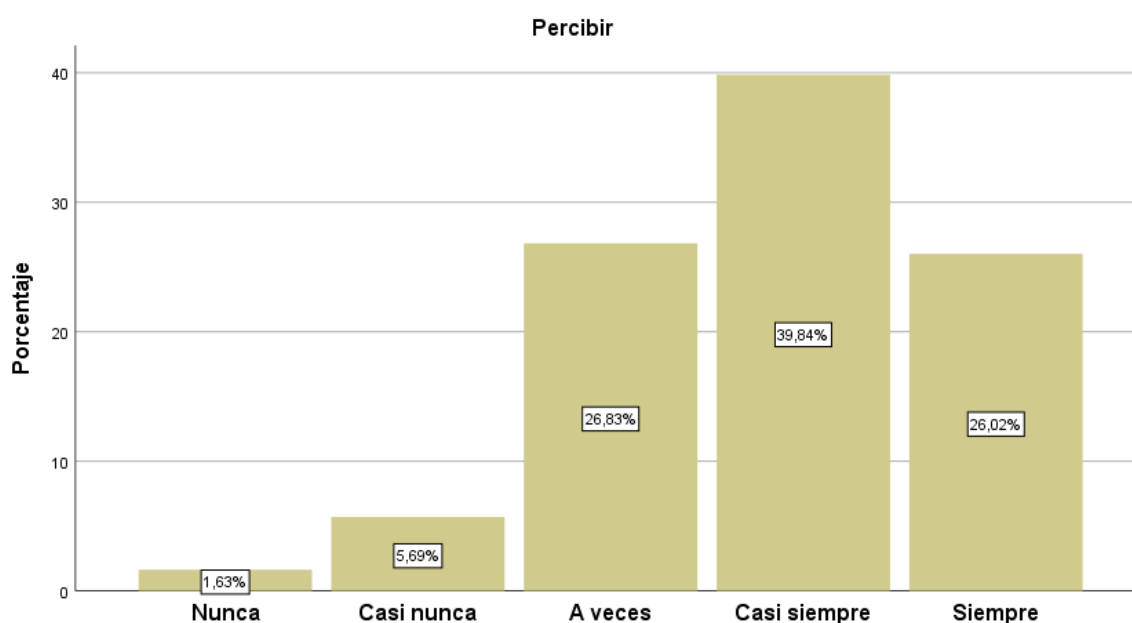


Gráfico 21: Determinados hechos

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador determinados hechos, donde el 37,4% respondió a veces, el 24,4% respondió siempre, el 19,5% casi nunca y el 18,7% respondió casi siempre.

Tabla 22*Percibir*

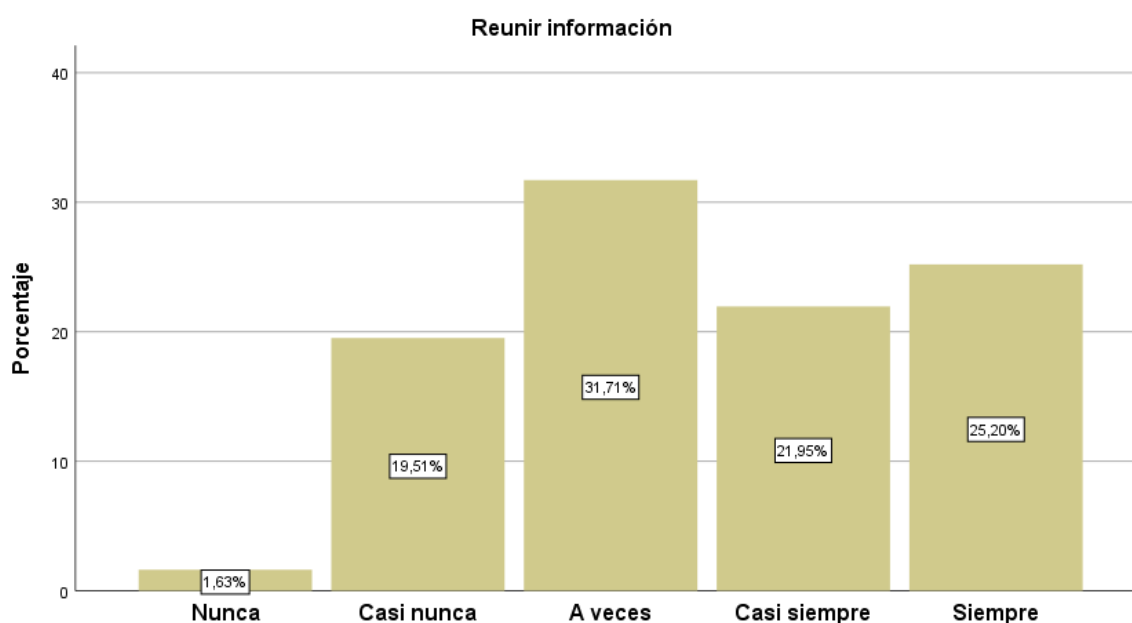
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi Nunca	7	5,7	5,7	7,3
	A veces	33	26,8	26,8	34,1
	Casi Siempre	49	39,8	39,8	74,0
	Siempre	32	26,0	26,0	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 22: Percibir**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador percibir, donde el 39,8% respondió casi siempre, el 26,8% respondió a veces, el 26,0% siempre, el 5,7% respondió casi nunca y el 1,6% respondió nunca.

Tabla 23*Reunir información*

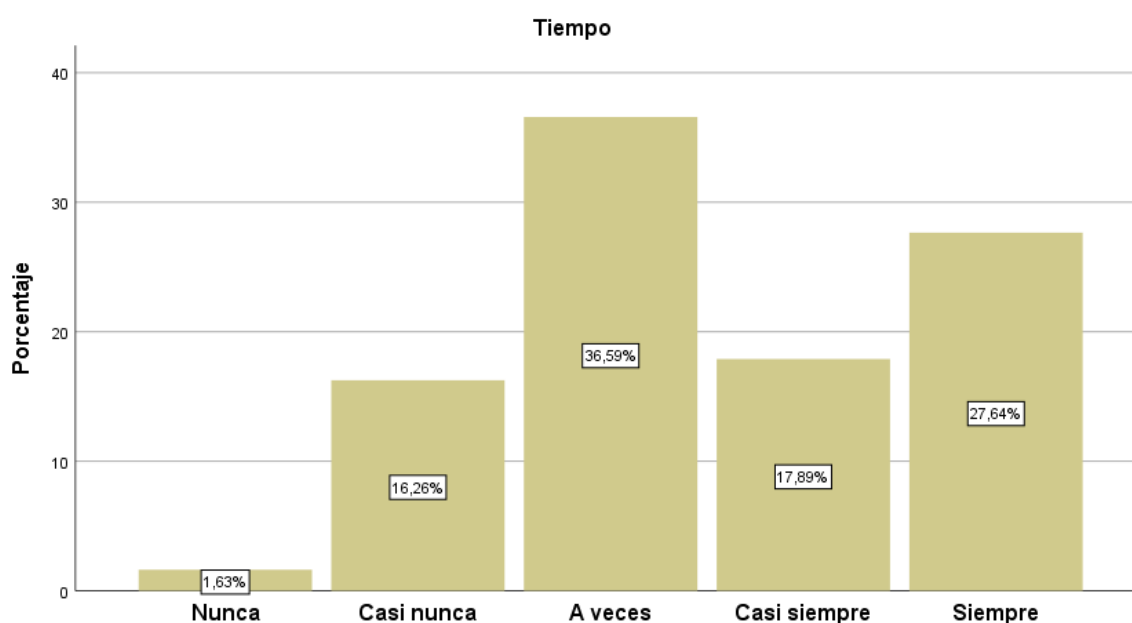
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi Nunca	24	19,5	19,5	21,1
	A veces	39	31,7	31,7	52,8
	Casi Siempre	27	22,0	22,0	74,8
	Siempre	31	25,2	25,2	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 23: Reunir información**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador reunir información, donde el 31,7% respondió a veces, el 25,2% respondió siempre, el 22,0% casi siempre, el 19,5% respondió casi nunca y el 1,6% respondió nunca.

Tabla 24*Tiempo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi Nunca	20	16,3	16,3	17,9
	A veces	45	36,6	36,6	54,5
	Casi Siempre	22	17,9	17,9	72,4
	Siempre	34	27,6	27,6	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 24: Tiempo**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador tiempo, donde el 36,6% respondió a veces, el 27,6% respondió siempre, el 17,9% casi siempre, el 16,3% respondió casi nunca y el 1,6% respondió nunca.

Tabla 25*Recursos*

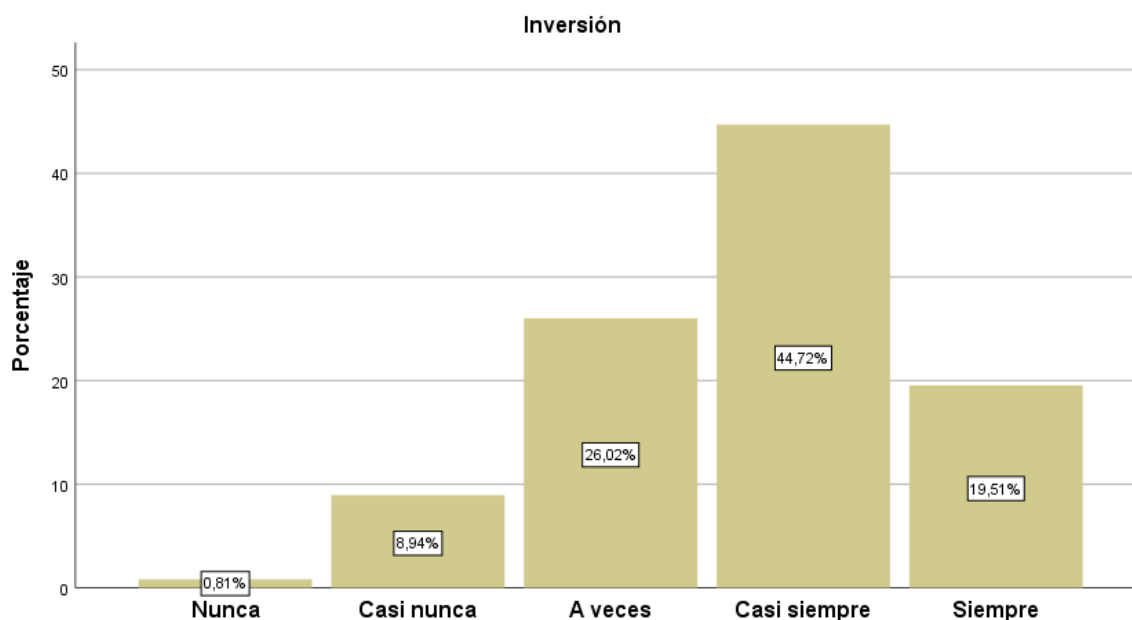
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi Nunca	21	17,1	17,1	19,5
	A veces	43	35,0	35,0	54,5
	Casi Siempre	24	19,5	19,5	74,0
	Siempre	32	26,0	26,0	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 25: Recursos**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador recursos, donde el 35,0% respondió a veces, el 26,0% respondió siempre, el 19,5% casi siempre, el 17,1% respondió casi nunca y el 2,4% respondió nunca.

Tabla 26*Inversión*

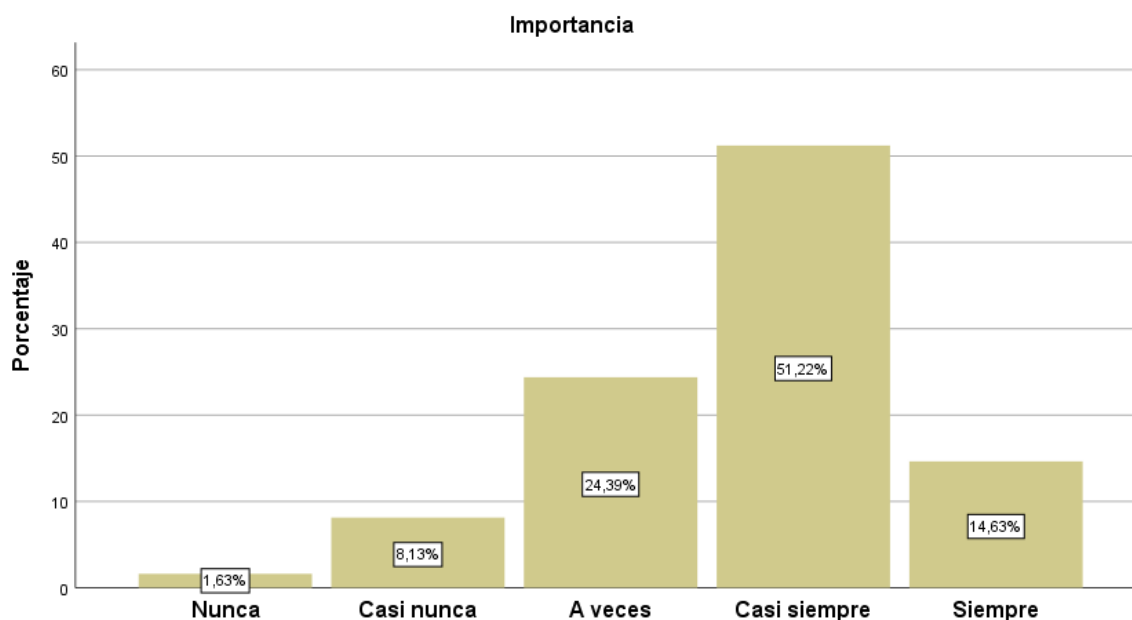
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	0,8	0,8	0,8
	Casi Nunca	11	8,9	8,9	9,8
	A veces	32	26,0	26,0	35,8
	Casi Siempre	55	44,7	44,7	80,5
	Siempre	24	19,5	19,5	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 26: Inversión**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador inversión, donde el 44,7% respondió casi siempre, el 26,0% respondió a veces, el 19,5% siempre, el 8,9% respondió casi nunca y el 0,8% respondió nunca.

Tabla 27*Importancia*

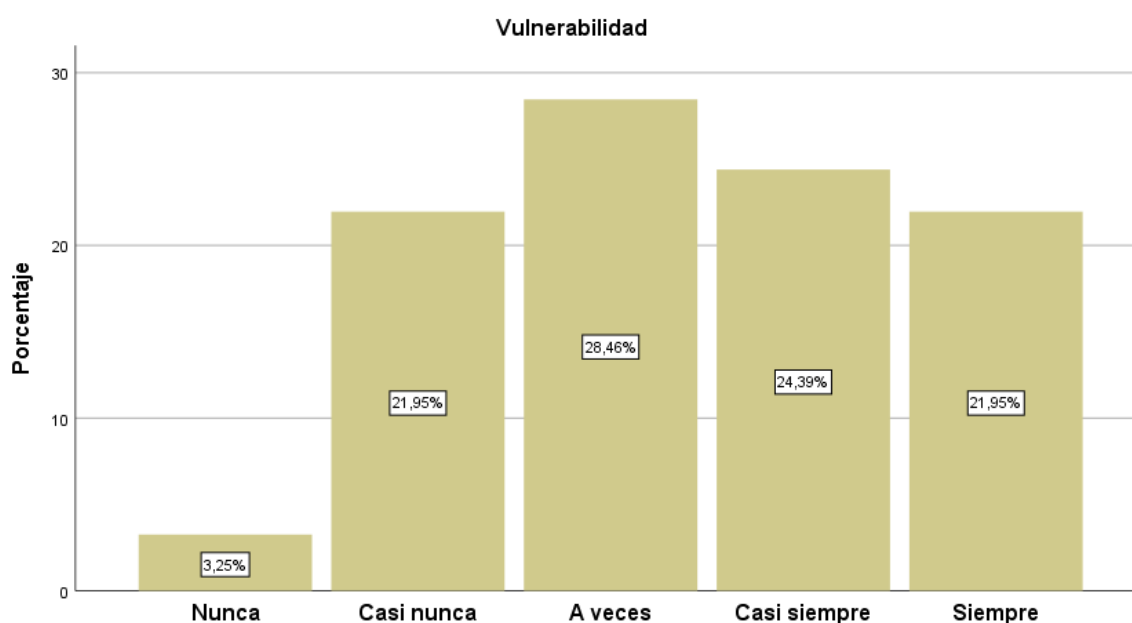
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi Nunca	10	8,1	8,1	9,8
	A veces	30	24,4	24,4	34,1
	Casi Siempre	63	51,2	51,2	85,4
	Siempre	18	14,6	14,6	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 27: Importancia**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador importancia, donde el 51,2% respondió casi siempre, el 24,4% respondió a veces, el 14,6% siempre, el 8,1% respondió casi nunca y el 1,6% respondió nunca.

Tabla 28*Vulnerabilidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	27	22,0	22,0	25,2
	A veces	35	28,5	28,5	53,7
	Casi Siempre	30	24,4	24,4	78,0
	Siempre	27	22,0	22,0	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 28: Vulnerabilidad**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador vulnerabilidad, donde el 28,5% respondió a veces, el 24,4% respondió casi siempre, el 22,0% siempre, el 22,0% respondió casi nunca y el 3,3% respondió nunca.

Tabla 29

Peso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi Nunca	25	20,3	20,3	22,0
	A veces	41	33,3	33,3	55,3
	Casi Siempre	29	23,6	23,6	78,9
	Siempre	26	21,1	21,1	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

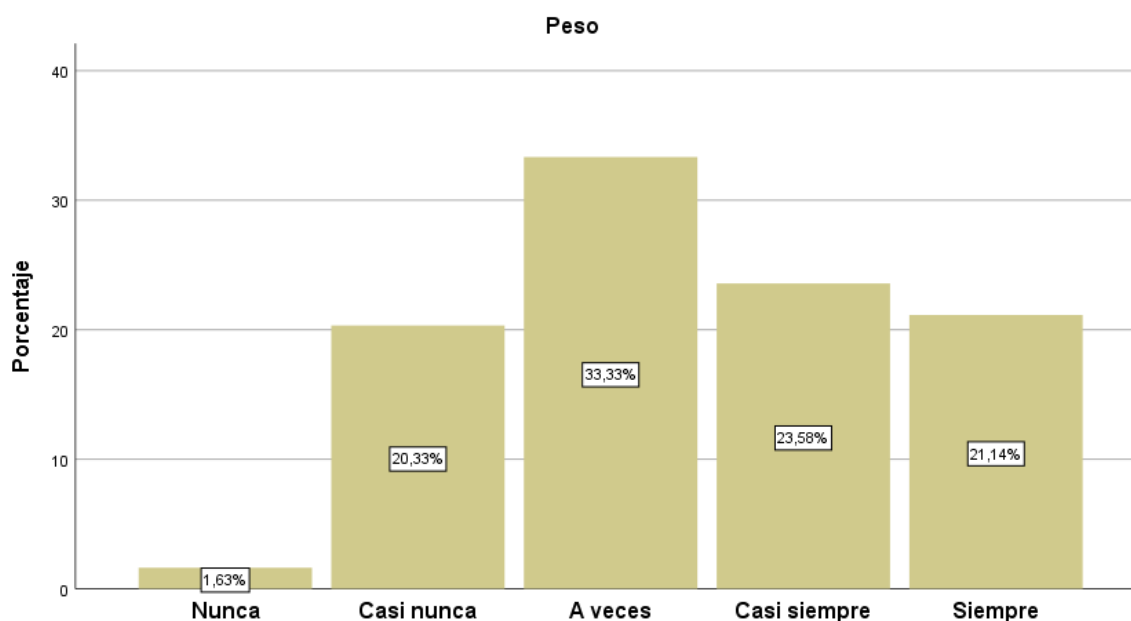


Gráfico 29: Peso

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador peso, donde el 33,3% respondió a veces, el 23,5% respondió casi siempre, el 21,1% siempre, el 20,3% respondió casi nunca y el 1,6% respondió nunca.

Tabla 30

Enlistar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	10	8,1	8,1	11,4
	A veces	33	26,8	26,8	38,2
	Casi Siempre	41	33,3	33,3	71,5
	Siempre	35	28,5	28,5	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

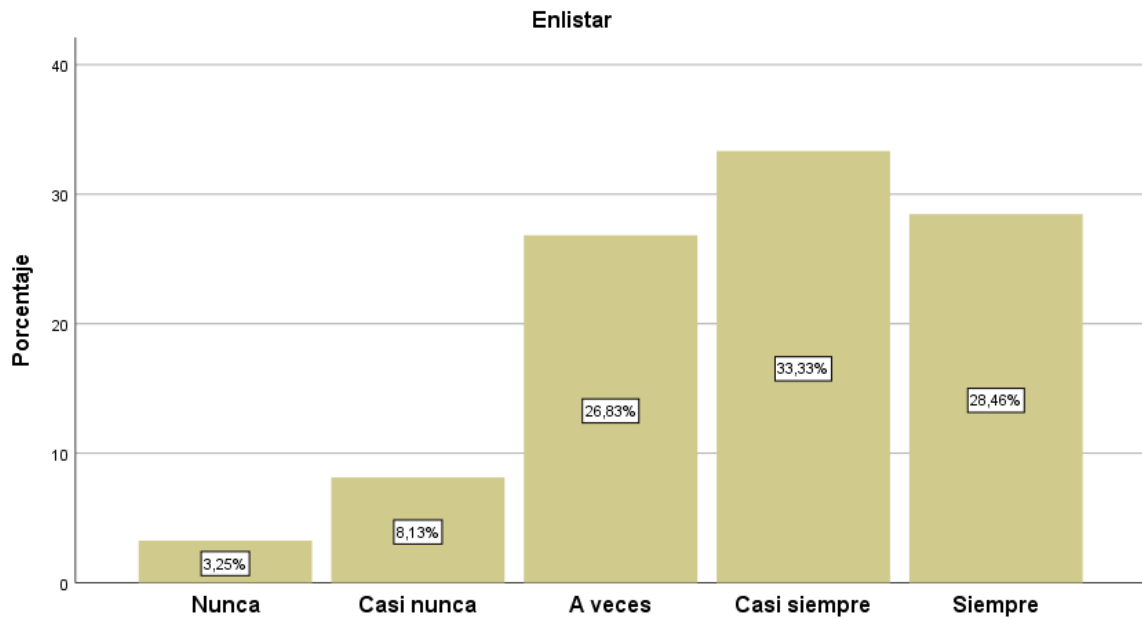
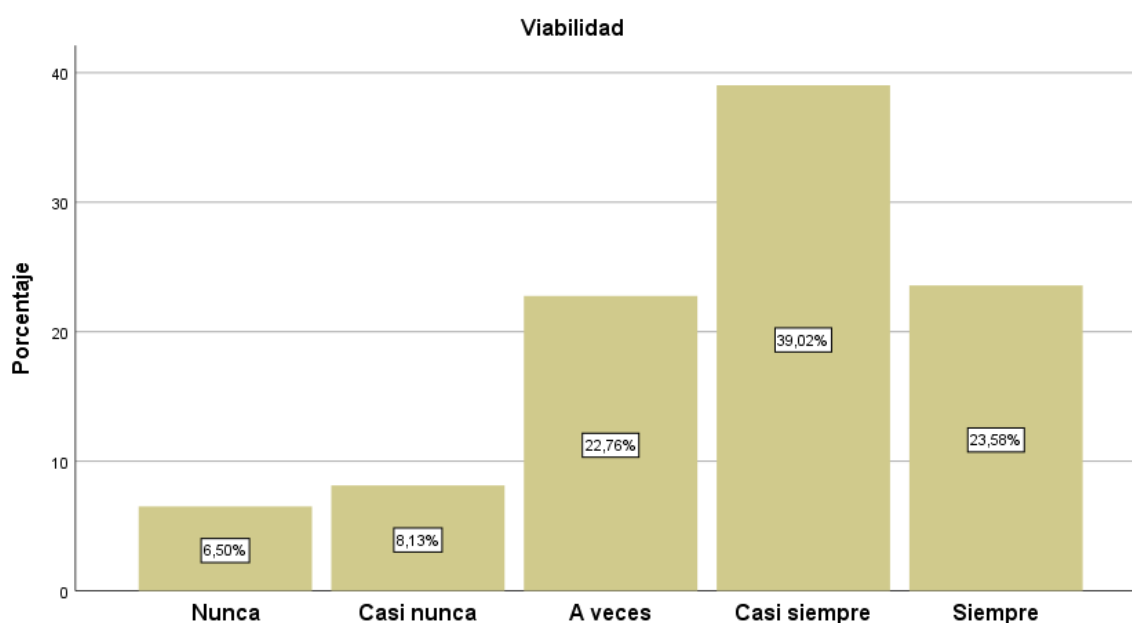


Gráfico 30: Enlistar

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador enlistar, donde el 33,3% respondió casi siempre, el 28,5% respondió siempre, el 26,8% a veces, el 8,1% respondió casi nunca y el 3,3% respondió nunca.

Tabla 31*Viabilidad*

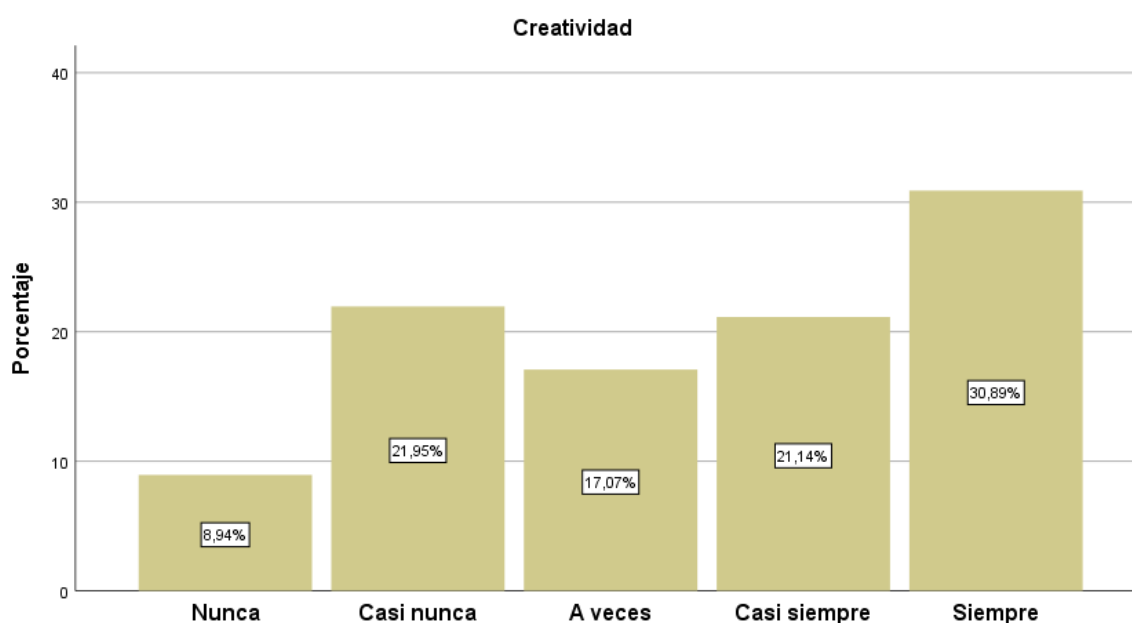
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	6,5	6,5	6,5
	Casi Nunca	10	8,1	8,1	14,6
	A veces	28	22,8	22,8	37,4
	Casi Siempre	48	39,0	39,0	76,4
	Siempre	29	23,6	23,6	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 31: Viabilidad**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador viabilidad, donde el 39,0% respondió casi siempre, el 23,6% respondió siempre, el 22,8% a veces, el 8,1% respondió casi nunca y el 6,5% respondió nunca.

Tabla 32*Creatividad*

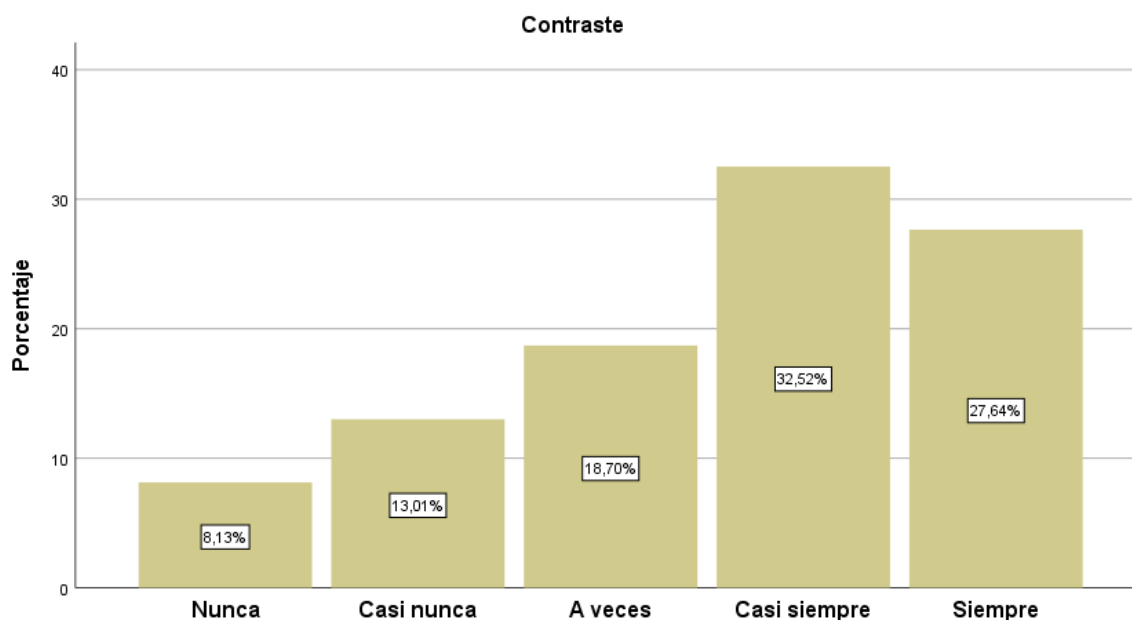
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	8,9	8,9	8,9
	Casi Nunca	27	22,0	22,0	30,9
	A veces	21	17,1	17,1	48,0
	Casi Siempre	26	21,1	21,1	69,1
	Siempre	38	30,9	30,9	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 32: Creatividad**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador creatividad, donde el 30,9% respondió siempre, el 22,0% respondió casi nunca, el 21,1% casi siempre, el 17,1% respondió a veces y el 8,9% respondió nunca.

Tabla 33*Contraste*

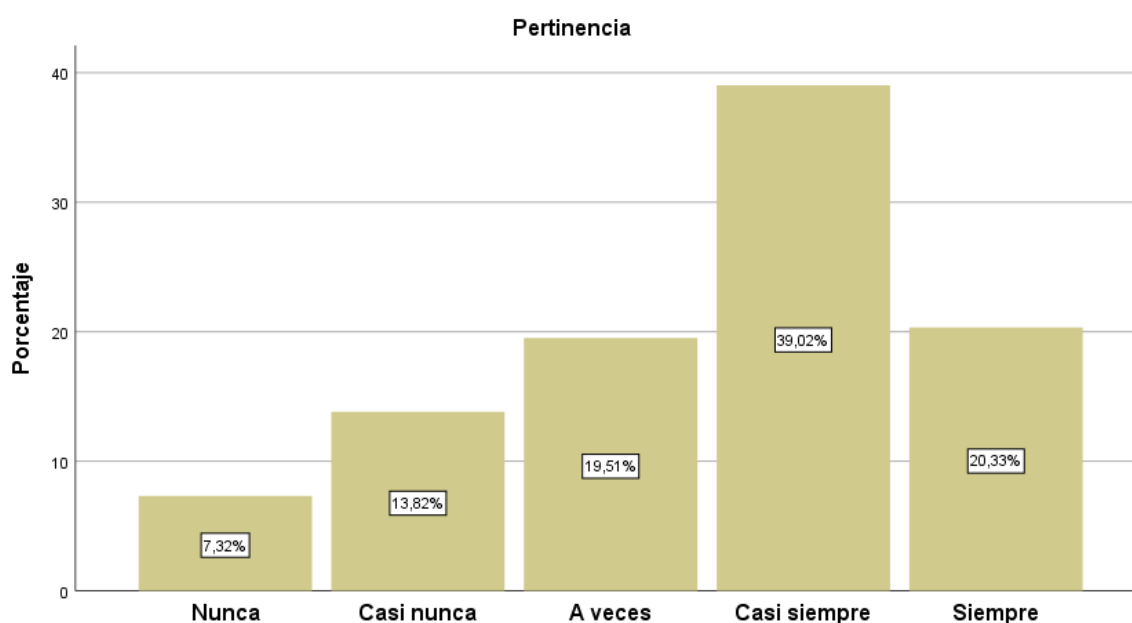
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	8,1	8,1	8,1
	Casi Nunca	16	13,0	13,0	21,1
	A veces	23	18,7	18,7	39,8
	Casi Siempre	40	32,5	32,5	72,4
	Siempre	34	27,6	27,6	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 33: Contraste**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador contraste, donde el 32,5% respondió casi siempre, el 27,6% respondió siempre, el 18,7% a veces, el 13,0% respondió casi nunca y el 8,1% respondió nunca.

Tabla 34*Pertinencia*

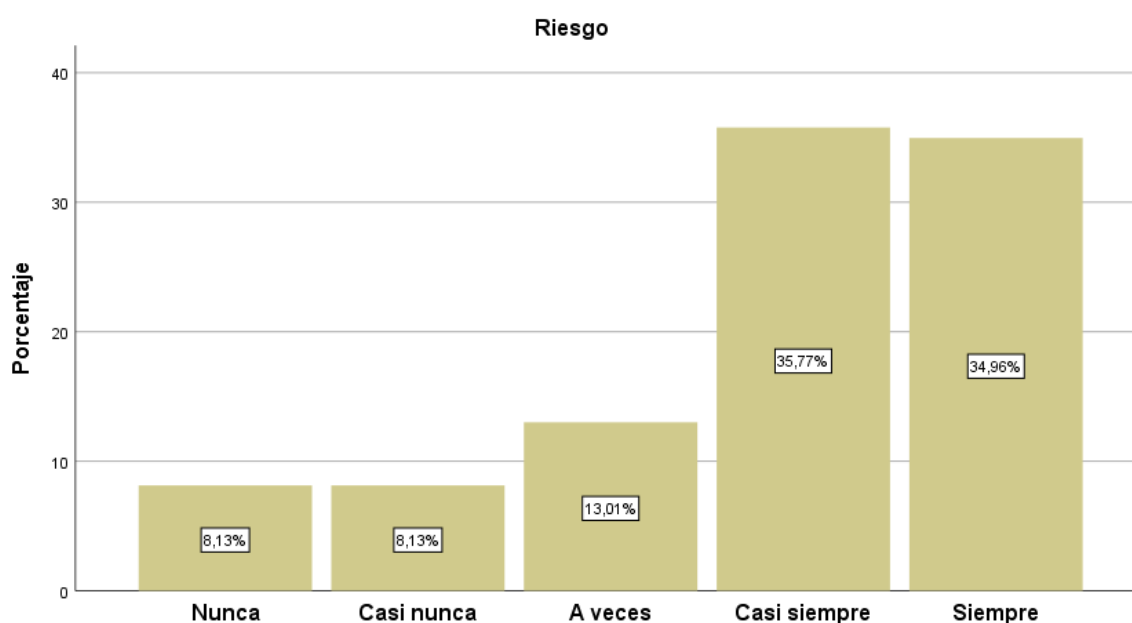
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	7,3	7,3	7,3
	Casi Nunca	17	13,8	13,8	21,1
	A veces	24	19,5	19,5	40,7
	Casi Siempre	48	39,0	39,0	79,7
	Siempre	25	20,3	20,3	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 34: Pertinencia**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador pertinencia, donde el 39,0% respondió casi siempre, el 20,3% respondió siempre, el 19,5% a veces, el 13,8% respondió casi nunca y el 7,3% respondió nunca.

Tabla 35*Riesgo*

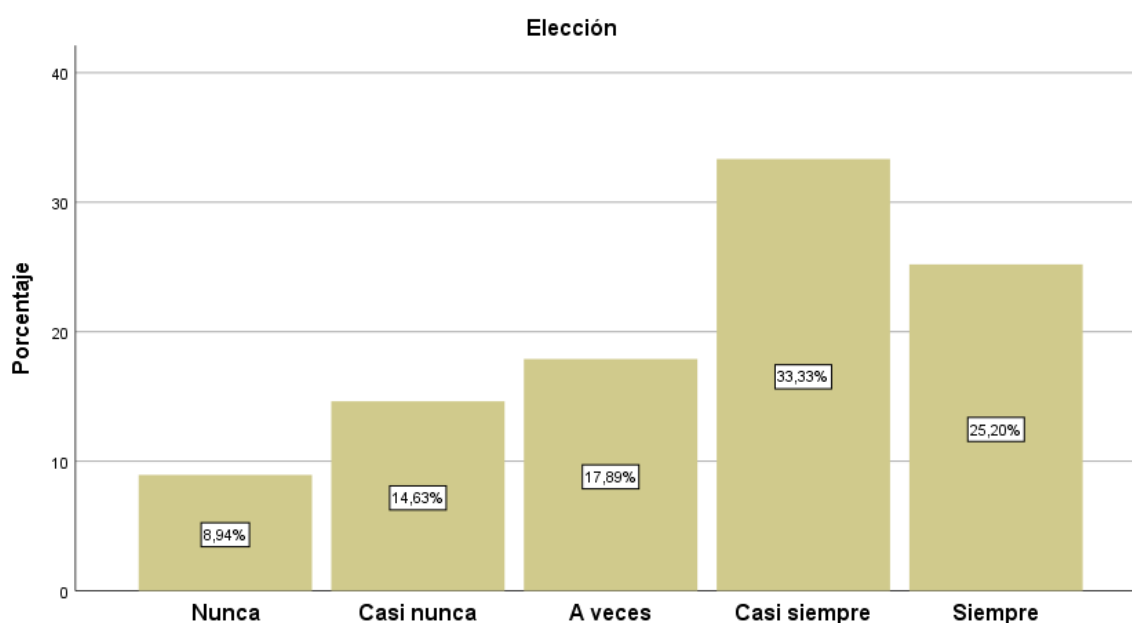
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	8,1	8,1	8,1
	Casi Nunca	10	8,1	8,1	16,3
	A veces	16	13,0	13,0	29,3
	Casi Siempre	44	35,8	35,8	65,0
	Siempre	43	35,0	35,0	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 35: Riesgo**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador riesgos, donde el 35,8% respondió casi siempre, el 35,0% respondió siempre, el 13,0% a veces, el 8,1% respondió casi nunca y el 8,1% respondió nunca.

Tabla 36*Elección*

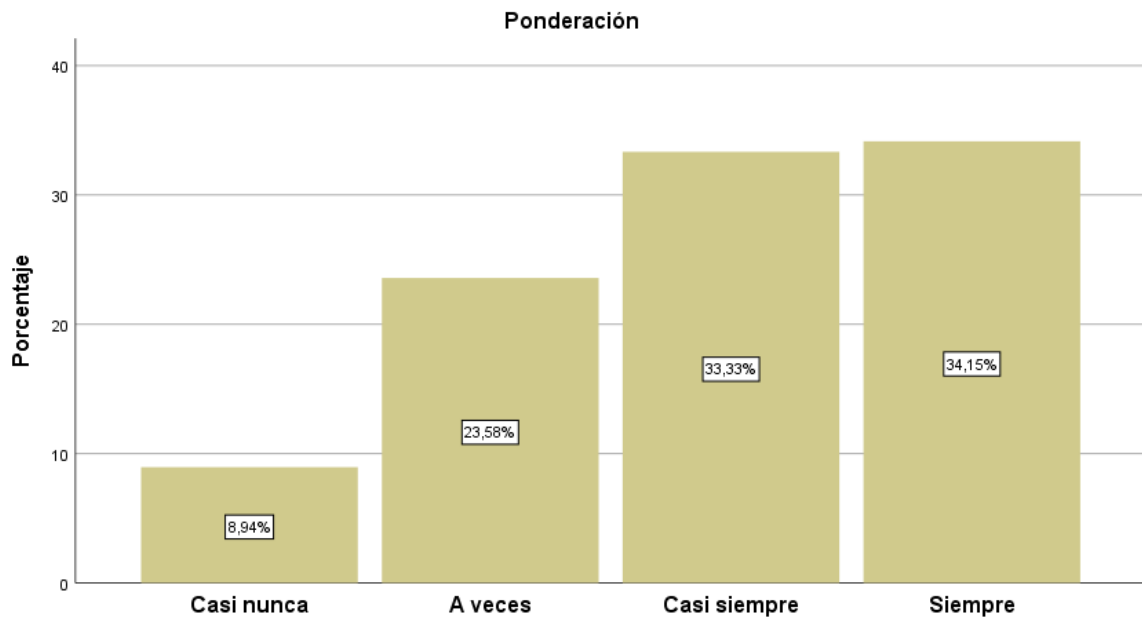
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	8,9	8,9	8,9
	Casi Nunca	18	14,6	14,6	23,6
	A veces	22	17,9	17,9	41,5
	Casi Siempre	41	33,3	33,3	74,8
	Siempre	31	25,2	25,2	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 36: Elección**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador elección, donde el 33,3% respondió casi siempre, el 25,2% respondió siempre, el 17,9% a veces, el 14,6% respondió casi nunca y el 8,9% respondió nunca.

Tabla 37*Ponderación*

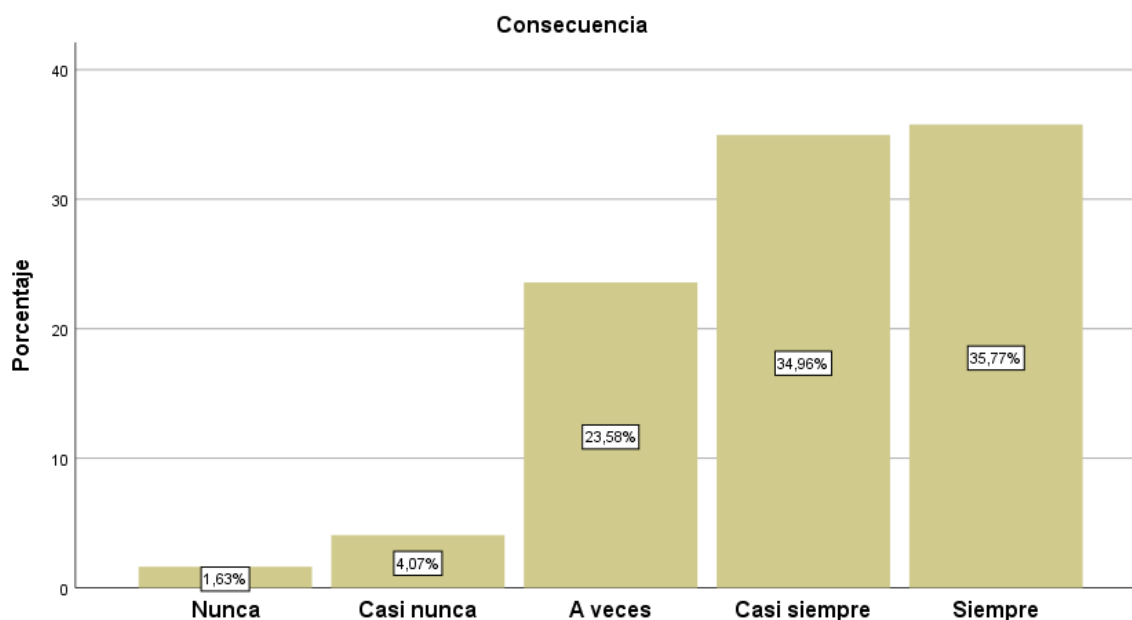
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	11	8,9	8,9	8,9
A veces	29	23,6	23,6	32,5
Casi Siempre	41	33,3	33,3	65,9
Siempre	42	34,1	34,1	100,0
Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 37: Ponderación**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador ponderación, donde el 34,1% respondió siempre, el 33,3% respondió casi siempre, el 23,6% a veces y el 8,9% respondió casi nunca.

Tabla 38*Consecuencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi Nunca	5	4,1	4,1	5,7
	A veces	29	23,6	23,6	29,3
	Casi Siempre	43	35,0	35,0	64,2
	Siempre	44	35,8	35,8	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 38: Consecuencia**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador consecuencia, donde el 35,8% respondió siempre, el 35,0% respondió casi siempre, el 23,6% a veces, el 4,1% respondió casi nunca y el 1,6% respondió nunca.

Tabla 39

Respaldo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Casi Nunca	9	7,3	7,3	7,3
	A veces	46	37,4	37,4	44,7
	Casi Siempre	26	21,1	21,1	65,9
	Siempre	42	34,1	34,1	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

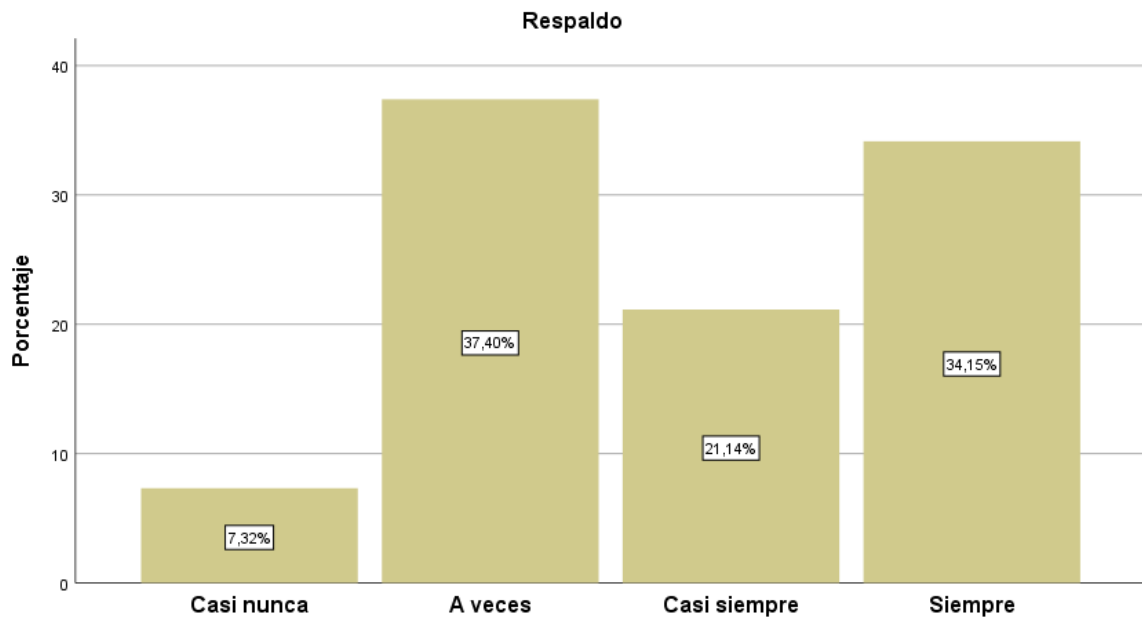
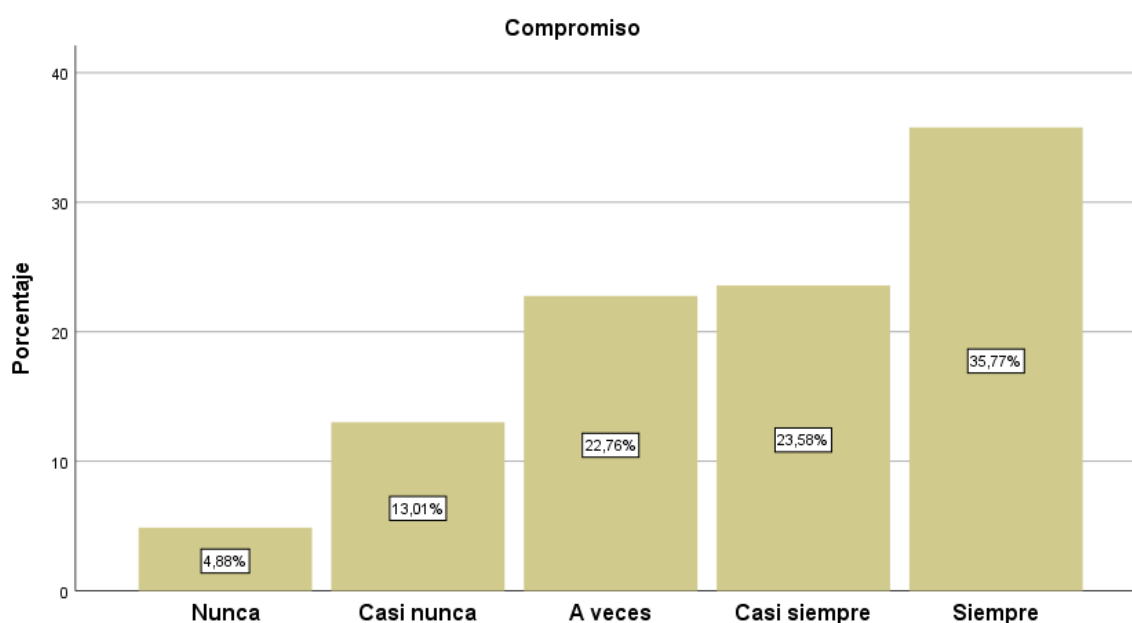


Gráfico 39: Respaldo

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador respaldo, donde el 37,4% respondió a veces, el 34,1% respondió siempre, el 21,1% casi siempre y el 7,3% respondió casi nunca.

Tabla 40*Compromiso*

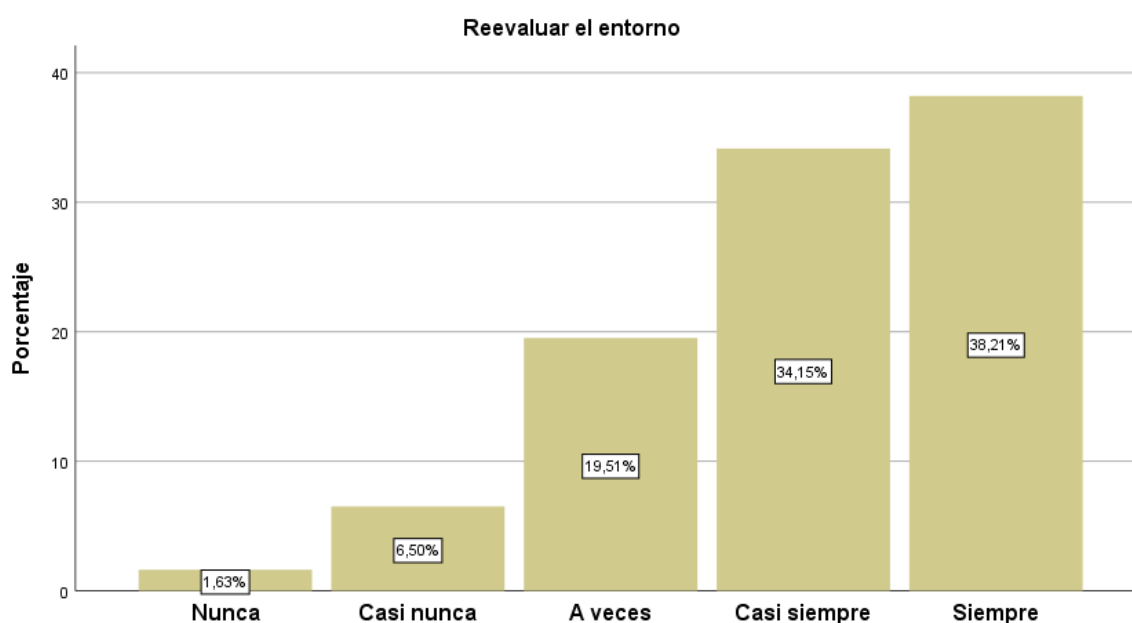
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	4,9	4,9	4,9
	Casi Nunca	16	13,0	13,0	17,9
	A veces	28	22,8	22,8	40,7
	Casi Siempre	29	23,6	23,6	64,2
	Siempre	44	35,8	35,8	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 40: Compromiso**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador compromiso, donde el 35,8% respondió siempre, el 23,6% respondió casi siempre, el 22,8% a veces, el 13,0% respondió casi nunca y el 4,9% respondió nunca.

Tabla 41*Reevaluar el entorno*

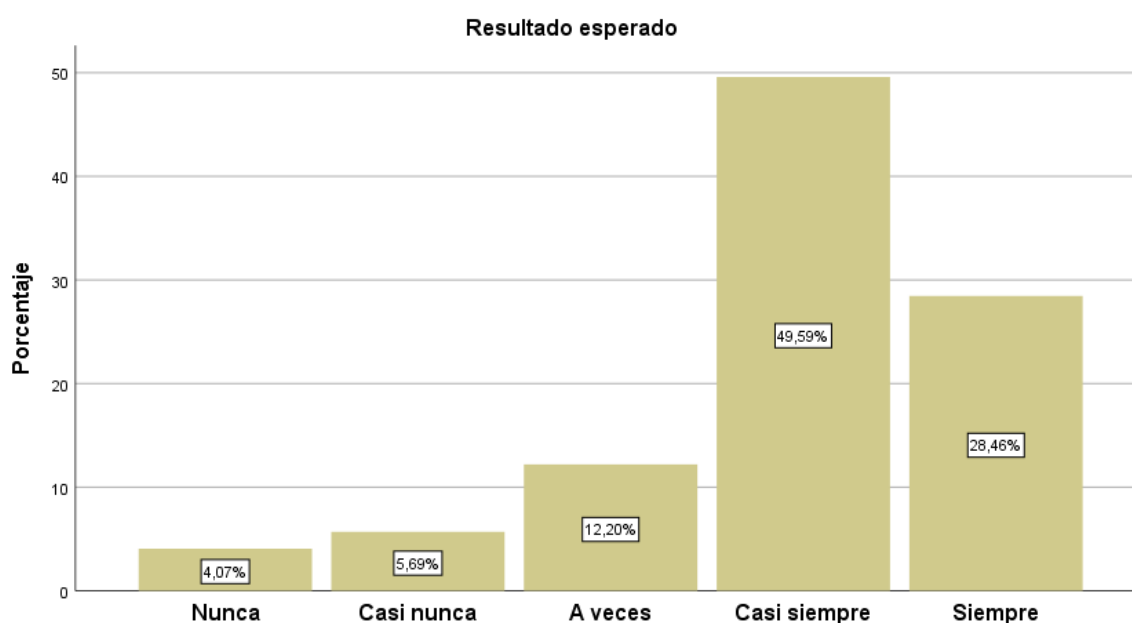
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi Nunca	8	6,5	6,5	8,1
	A veces	24	19,5	19,5	27,6
	Casi Siempre	42	34,1	34,1	61,8
	Siempre	47	38,2	38,2	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 41: Reevaluar el entorno**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador reevaluar el entorno, donde el 38,2% respondió siempre, el 34,1% respondió casi siempre, el 19,5% a veces, el 6,5% respondió casi nunca y el 1,6% respondió nunca.

Tabla 42*Resultado esperado*

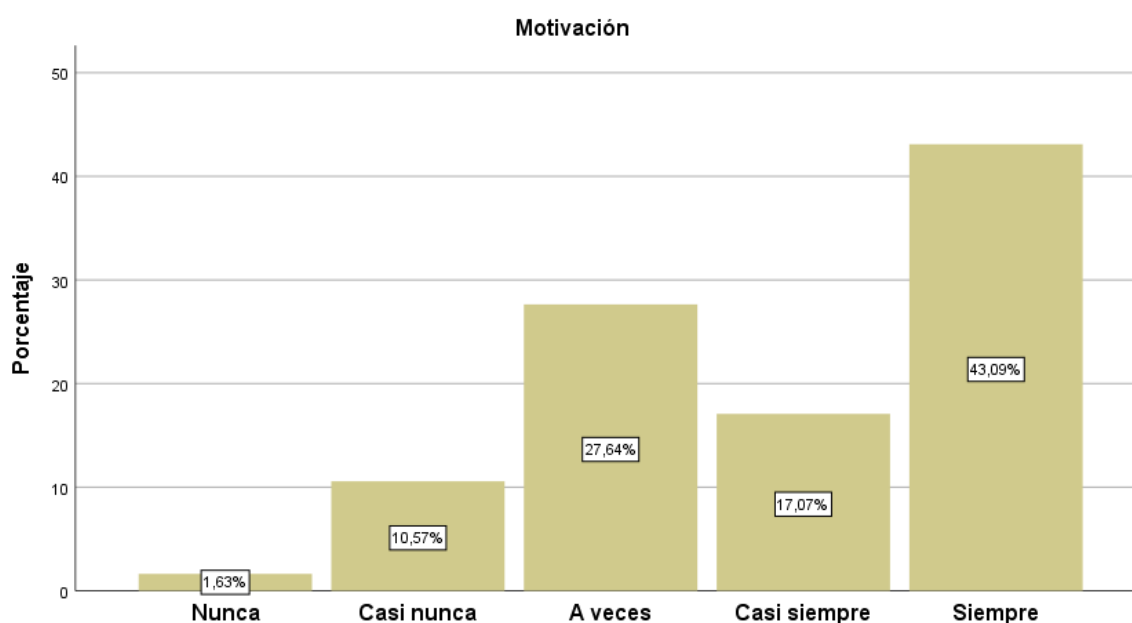
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	4,1	4,1	4,1
	Casi Nunca	7	5,7	5,7	9,8
	A veces	15	12,2	12,2	22,0
	Casi Siempre	61	49,6	49,6	71,5
	Siempre	35	28,5	28,5	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 42: Resultado esperado**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador resultado esperado, donde el 49,6% respondió casi siempre, el 28,5% respondió siempre, el 12,2% a veces, el 5,7% respondió casi nunca y el 4,1% respondió nunca.

Tabla 43*Motivación*

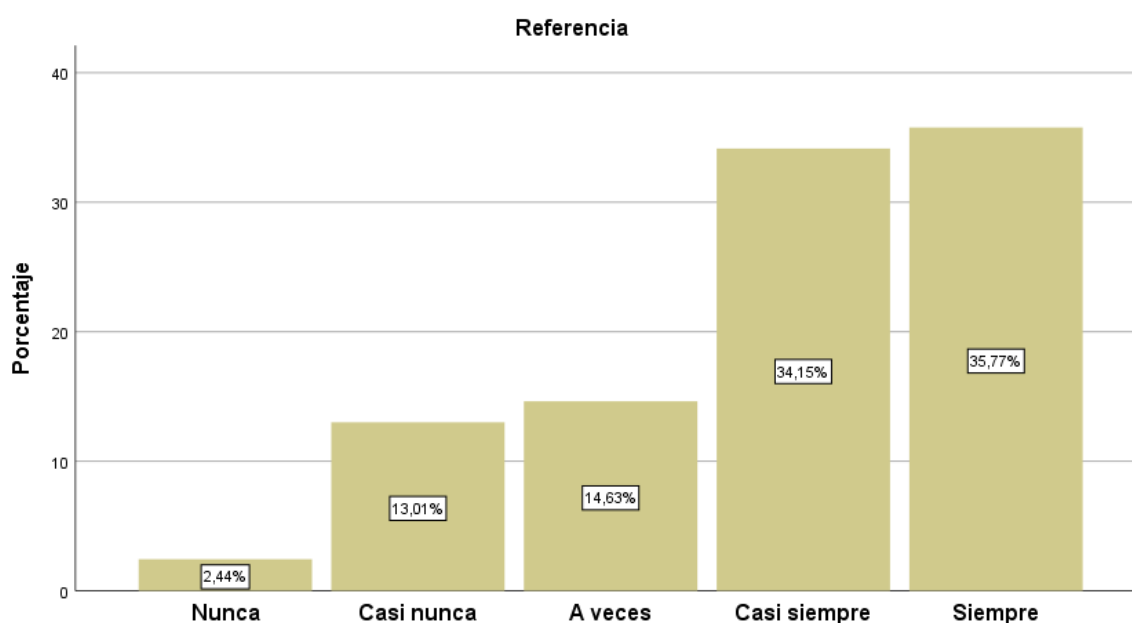
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Casi Nunca	13	10,6	10,6	12,2
	A veces	34	27,6	27,6	39,8
	Casi Siempre	21	17,1	17,1	56,9
	Siempre	53	43,1	43,1	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 43: Motivación**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador motivación, donde el 43,1% respondió siempre, el 27,6% respondió a veces, el 17,1% casi siempre, el 10,6% respondió casi nunca y el 1,6% respondió nunca.

Tabla 44*Referencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Casi Nunca	16	13,0	13,0	15,4
	A veces	18	14,6	14,6	30,1
	Casi Siempre	42	34,1	34,1	64,2
	Siempre	44	35,8	35,8	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Gráfico 44: Referencia**

Según se observa en tabla y gráfico anterior se demostraron respuestas referentes al indicador referencia, donde el 35,8% respondió siempre, el 34,1% respondió casi siempre, el 14,6% a veces, el 13,0% respondió casi nunca y el 2,4% respondió nunca.

Anexo 12. Resultados de la investigación y análisis inferencial

Tabla 45

Resultado de la prueba estadística de la hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

		Liderazgo transformacional	Toma de decisiones	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

CONCLUSIÓN:

Se demuestra que existe una correlación POSITIVA ALTA y significativa entre el liderazgo transformacional y toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

Tabla 46*Resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 1*

H0: No existe relación significativa entre la influencia Idealizada y la toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

H1: Existe relación significativa entre la influencia Idealizada y la toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

			Influencia Idealizada	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

CONCLUSIÓN:

Se demuestra existe una correlación positiva alta y significativa entre la influencia idealizada y la toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

Tabla 47*Resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 2*

H0: No existe relación significativa entre la motivación inspirada y la toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

H1: Existe relación significativa entre la motivación inspirada y la toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

			Motivación inspirada	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Motivación inspirada	Coeficiente de correlación	1,000	,665**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		123	123
	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,665**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		123	123	

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

CONCLUSIÓN:

Se demuestra existe una correlación positiva moderada y significativa entre la motivación inspirada y toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

Tabla 48*Resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 3*

H0: No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

H1: Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

			Estimulación intelectual	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

CONCLUSIÓN:

Se demuestra existe una correlación positiva alta y significativa entre la estimulación intelectual y la toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

Tabla 49*Resultado de la prueba estadística de la hipótesis específica 4*

H0: No existe relación significativa entre la consideración individualizada y la toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

H1: Existe relación significativa entre la consideración individualizada y la toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

			Consideración individualizada	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

CONCLUSIÓN:

Se demuestra que existe una correlación positiva alta y significativa entre la consideración individualizada y la toma de decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima. Año 2022.

Anexo 13. Pruebas de Normalidad

Tabla 50

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov^a

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.303	123	0.000
Toma de decisiones	0.326	123	0.000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 14. Consentimiento informado



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima, 2022.

Investigador: Andrés Washington PACHECO SALAZAR.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada 'Liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima, 2022', cuyo objetivo es determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa de maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Callao, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

El liderazgo transformacional y la toma de decisiones tienen un impacto importante en la sociedad ya que son fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. Las organizaciones desempeñan un papel importante en la sociedad al proporcionar empleo, bienes y servicios, y al contribuir al desarrollo económico y social. Si las organizaciones tienen líderes transformacionales y toman decisiones efectivas, es más probable que alcancen el éxito y puedan seguir haciendo una contribución positiva a la sociedad. Además, el liderazgo transformacional y la toma de decisiones efectivas pueden tener un impacto positivo en el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y la sociedad en general. Un líder transformacional puede inspirar y motivar a su equipo a lograr metas ambiciosas y a trabajar de manera eficiente y productiva, lo que puede mejorar la satisfacción y el bienestar de los trabajadores. Además, la toma de decisiones efectivas puede contribuir a solucionar problemas y desafíos importantes en la sociedad, como la pobreza, el cambio climático y la desigualdad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: 'Liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima, 2022'.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución.
Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador:
PACHECO SALAZAR, Andrés Washington; email: awpacheco@ucvvirtual.edu.pe y
Docente asesor MALCA VALVERDE Eduardo Narciso email:
emalcava@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MALCA VALVERDE EDUARDO NARCISHO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y toma decisiones en los bomberos asistidos en la intendencia nacional de bomberos, departamento de Lima, 2022.", cuyo autor es PACHECO SALAZAR ANDRES WASHINGTON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 20 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MALCA VALVERDE EDUARDO NARCISHO DNI: 09428899 ORCID: 0000-0002-6427 -8648	Firmado electrónicamente por: EMALCAVA el 20-01- 2023 07:45:40

Código documento Trilce: TRI - 0524857