

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Liderazgo estratégico y su relación con la toma de decisiones,
Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes, 2024**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en
Administración**

**Autora: Br. Grecia Geraldine, Colchón Nima
Br. Allison Junet, Flores Hernández**

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Liderazgo estratégico y su relación con la toma de decisiones,
Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes, 2024

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Merino Velásquez, Jesús (Presidente)

Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

Dr. Blas Pérez, Juan Santiago (secretario)

Código ORCID: 0000-0002-9741-3164

Mg. Guerrero García, Galvani (Vocal/ Asesor)

Código ORCID: 0000-0002-3151-806X

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Liderazgo estratégico y su relación con la toma de decisiones,
Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes, 2024**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su
contenido y forma:**

Br. Colchón Nima, Grecia Geraldine (Autora)

Código ORCID: 0009-0007-1985-8081

Br. Flores Hernández, Allison Junet (Autora)

Código ORCID: 0009-0002-6140-6816

Mg. DPO. Guerrero García, Galvani (vocal)

Código ORCID: 0000-0002-3151-806X

Tumbes, 2025



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
(presencial)

En Tumbes, a los doce días del mes de setiembre del dos mil veinticinco, siendo las once horas, en el Auditorio de la de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución N° 585-2025/UNTUMBES- FACEC-D, del veintinueve de noviembre del dos mil veinticuatro, los docentes: Dr. Jesús Merino Velásquez (Presidente), Dr. Juan Santiago Blas Pérez (Secretario), Mg. Galvani Guerrero (Vocal), se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "Liderazgo estratégico y su relación con la toma de decisiones, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes, 2024"; para optar el Título Profesional de LICENCIADAS EN ADMINISTRACIÓN, presentada por las bachilleres: Colchón Nima, Grecia Geraldine y Flores Hernández, Allison Junet. Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de los sustentantes y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declaran a los bachilleres: Colchón Nima, Grecia Geraldine y Flores Hernández, Allison Junet, aprobados con Calificativo de Bueno.

Se hace conocer a las sustentantes, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, quedan expeditas para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las doce horas y veinticinco minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes 12 de setiembre del 2025



Dr. Jesús Merino Velásquez
DNI N° 00240035
Código ORCID N° 0000-0003-3301-4487
Presidente



Dr. Juan Santiago Blas Pérez
DNI N° 32845810
Código ORCID N° 0000-0002-9741-3164
Secretario



Mg. Galvani Guerrero García
DNI N°: 45101586
Código ORCID N° 0000-0002-3151-806X
Vocal/ asesor

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

Liderazgo estratégico y su relación con la toma de decisiones, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes, 2024

por Allinson Junet Flores Hernandez



Mg. Galvani Guerrero Garcia
ORCID:0000-0002-3151-806X
ASESOR

Fecha de entrega: 12-oct-2025 12:40p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2778667632

Nombre del archivo: POS-SUSTENTA_INFORME_TESIS_FINAL.docx (1.46M)

Total de palabras: 19582

Total de caracteres: 113119

Liderazgo estratégico y su relación con la toma de decisiones, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	12%
2	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	noticias.universia.net.mx Fuente de Internet	< 1%
8	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	< 1%
9	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	< 1%
10	Johanna Teresa Ramos Nieto. "Financial accounting and decision-making in the Local Educational Management Unit of El Padre Abad", Concordia, 2025 Publicación	< 1%
11	www.investigarmqr.com Fuente de Internet	< 1%
12	core.ac.uk Fuente de Internet	< 1%
13	cathi.uacj.mx Fuente de Internet	



Mg. Galvani Guerrero García
ORCID:0000-0002-3151-806X
ASESOR

		< 1 %
14	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	< 1 %
15	www.merca20.com Fuente de Internet	< 1 %
16	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
17	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
18	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
19	sedici.unlp.edu.ar Fuente de Internet	< 1 %
20	www.coursehero.com Fuente de Internet	< 1 %
21	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	< 1 %
22	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Mg. Galvani Guerrero García
ORCID:0000-0002-3151-806X
ASESOR

ÍNDICE

ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	IX
ÍNDICE DE ANEXOS	X
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. REVISION DE LA LITERATURA	20
2.1. Bases teórico-científicas	20
2.1.1. Liderazgo estratégico	20
2.1.2. Toma de decisiones	35
2.2. Antecedentes	38
2.3. Definición de términos básicos	45
III. MATERIALES Y MÉTODOS	47
3.1. Hipótesis.....	47
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	47
3.3. Población, muestra y muestreo	48
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos.....	50
3.5. Procesamiento y análisis.....	52
3.6. Confiabilidad del instrumento	53
3.7. Variables y operacionalización.....	54
IV. RESULTADOS.....	57
4.1 Resultados	57
4.2 Discusión.....	65
V. CONCLUSIONES	67
VI. RECOMENDACIONES	69
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXOS.....	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población laboral de la UGEL, Tumbes.....	49
Tabla 2. Fiabilidad de variable liderazgo estratégico.....	53
Tabla 3. Fiabilidad de variable toma de decisiones.....	54
Tabla 4. Dimensiones, indicadores de la variable liderazgo estratégico.....	55
Tabla 5. Dimensiones, indicadores de la variable toma de decisiones.....	56
Tabla 6. Nivel de relación entre el liderazgo estratégico y toma de decisiones.....	57
Tabla 7. Correlación entre liderazgo estratégico y toma de decisiones.....	58
Tabla 8. Nivel de relación entre la dirección y la toma de decisiones.....	59
Tabla 9. Correlación entre dirección del liderazgo y toma de decisiones.....	60
Tabla 10. Nivel de relación entre la organización y la toma de decisiones.....	61
Tabla 11. Correlación entre organización y toma de decisiones.....	62
Tabla 12. Nivel de relación entre la cultura corporativa y la toma de decisiones.....	63
Tabla 13. Correlación entre cultura corporativa y toma de decisiones.....	64

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia	82
Anexo 2. Matriz de operacionalización gestión por competencias.....	83
Anexo 3. Matriz de operacionalización de toma de decisiones	84
Anexo 4. Cuestionario para el Liderazgo estratégico	85
Anexo 5. Cuestionario para la toma de decisiones	87
Anexo 6. Solicitud de autorización para ejecución de tesis.....	89
Anexo 7. Certificación	90
Anexo 8. Análisis de confiabilidad de las variables	91
Anexo 9. Evidencias de tesis aplicando encuestas a trabajadores administrativos, UGEL, Tumbes.....	93

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación del liderazgo estratégico con la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes 2024, de tipo aplicada, transversal, cuantitativa, no experimental con una población muestra de 30 colaboradores. La variable independiente liderazgo estratégico tuvo como dimensiones a la dirección, organización y la cultura corporativa, las dimensiones para la variable dependiente toma de decisiones fueron la información, el conocimiento, la experiencia y el análisis. Los resultados obtenidos fueron la existencia de una relación positiva y significativa entre el liderazgo estratégico y la toma de decisiones en la UGEL de Tumbes, aunque con una fuerza de correlación moderada (0.325). La dirección del liderazgo estratégico tiene una correlación más fuerte con la toma de decisiones (0.501), lo que sugiere que la claridad en la dirección influye en la toma de decisiones. La organización del liderazgo estratégico muestra una correlación aún mayor (0.645), indicando que una organización estructurada favorece una mejor toma de decisiones. La cultura corporativa tiene la relación más fuerte (0.832) con la toma de decisiones, lo que demuestra que una cultura organizacional bien establecida mejora significativamente la toma de decisiones. La investigación concluyó aceptando las hipótesis de trabajo con la existencia de una relación fuerte y positiva entre el liderazgo estratégico y la toma de decisiones.

Palabras clave: Liderazgo estratégico, dirección, organización y la cultura corporativa, información, el conocimiento, la experiencia y el análisis.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between strategic leadership and decision making in the Local Educational Management Unit of Tumbes 2024, of an applied, transversal, quantitative, non-experimental type with a sample population of 30 collaborators. The independent variable strategic leadership had as dimensions the direction, organization and corporate culture, the dimensions for the dependent variable decision making were information, knowledge, experience and analysis. The results obtained were the existence of a positive and significant relationship between strategic leadership and decision making in the UGEL of Tumbes, although with a moderate correlation strength (0.325). The direction of strategic leadership has a stronger correlation with decision making (0.501), suggesting that clarity in direction influences decision making. The organization of strategic leadership shows an even higher correlation (0.645), indicating that a structured organization favors better decision making. Corporate culture has the strongest relationship (0.832) with decision making, showing that a well-established organizational culture significantly improves decision making. The research concluded by accepting the working hypotheses with the existence of a strong and positive relationship between strategic leadership and decision making.

Keywords: Strategic leadership, management, organization and corporate culture, information, knowledge, experience and analysis.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo estratégico (LE) ha cobrado una relevancia creciente en el ámbito de la gestión educativa a nivel global, dada la necesidad de las organizaciones de adaptarse a un entorno cada vez más dinámico e incierto. En este contexto, la capacidad de los líderes para formular e implementar estrategias eficaces resulta fundamental para responder una toma de decisiones adecuada y coherente que responda a las demandas contemporáneas. Las instituciones educativas, en particular, requieren de un liderazgo que logre equilibrar la eficiencia operativa con la visión a largo plazo, asegurando así un desarrollo sostenible y de calidad.

Macías (2023) en su trabajo de investigación titulado Inventario de recursos humanos como estrategia de toma de decisiones (TD), concluyó que la implementación del inventario de recursos humanos comprueba lo mencionado por la teoría, ya que proporcionó a la empresa mayor conocimiento sobre el personal, prevención de movimientos por jubilación, así como un análisis de la estructura del personal,

A nivel internacional, se ha evidenciado, el LE no solo es impacto directo en la eficacia organizacional, sino también en la capacidad de las instituciones educativas para mejorar la calidad del servicio que ofrecen. Organismos internacionales, como la UNESCO, han señalado la importancia de este tipo de liderazgo para alcanzar metas educativas globales relacionadas con la equidad, inclusión y calidad educativa. Este horizonte evidencia la relevancia de estudiar el liderazgo estratégico y su influencia en la toma de decisiones dentro de las instituciones educativas de diversos contextos.

En el ámbito latinoamericano, las limitaciones en infraestructura, diferencia en accesibilidad a la educación y la escasa profesionalización del liderazgo en los sistemas educativos son retos persistentes. En muchos países de la región, las

instituciones educativas operan en entornos complicados y desafiantes, lo que subraya la necesidad de un liderazgo estratégico robusto. Las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), como agentes descentralizados de ministerios de educación en América Latina, juegan un rol crucial en la implementación de políticas educativas. Sin embargo, los resultados en la mejora educativa no siempre son sólidos debido a las deficiencias en planeación y TD estratégicas.

En Perú, el rol del liderazgo estratégico en la administración educativa ha sido objeto de reformas y mejoras impulsadas por el Ministerio de Educación (MINEDU). Las UGEL, distribuidas por todo el país, son responsables de gestionar y supervisar la implementación de políticas educativas en sus respectivas jurisdicciones. Sin embargo, muchas UGEL, especialmente en las regiones más alejadas y con menos recursos, como Tumbes, enfrentan serios desafíos en planeación estratégica y en TD efectivas. Estas limitaciones afectan la capacidad de las UGEL para garantizar una educación de calidad y adaptarse a las cambiantes necesidades de su entorno.

El caso de la UGEL de Tumbes es exclusivamente relevante debido a su contexto fronterizo y a las condiciones socioeconómicas particulares de la región. La gestión educativa en Tumbes enfrenta obstáculos significativos que dificultan la implementación efectiva de políticas educativas. Problemas como la falta de recursos, una infraestructura educativa deficiente y la movilidad poblacional intensa agravan las dificultades para establecer una planificación estratégica sólida.

En su desarrollo se empleará métodos, técnicas y procedimiento; asimismo se aplicará la estadística descriptiva e inferencial para la interpretación de los datos procesados mediante un software estadístico; luego se discutirá los resultados con los hallazgos de investigadores relacionados con el tema.

Este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el liderazgo estratégico y TD en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes, 2024. A través de este estudio, se busca comprender cómo las capacidades y prácticas de liderazgo influyen

en la efectividad de las decisiones que se toman en esta unidad educativa. Asimismo, se espera proporcionar una base teórica y empírica que contribuya a mejorar las prácticas de liderazgo y, por ende, la gestión educativa en contextos similares.

Para elaborar la realidad problemática de un proyecto de tesis sobre "Liderazgo estratégico y su relación con TD" en UGEL, Tumbes 2024; se debe realizar una aproximación escalonada que inicie desde el contexto internacional, continúe por el latinoamericano y peruano, y finalmente se centre en la realidad local de Tumbes. A continuación, se describe este análisis:

En un entorno global caracterizado por la aceleración de los cambios tecnológicos y la globalización, las organizaciones educativas enfrentan la necesidad de adaptarse rápidamente a nuevas demandas. El liderazgo estratégico se ha convertido en componente determinante para la competitividad y sostenibilidad de estas instituciones. Los líderes estratégicos tienen la responsabilidad de alinear los recursos humanos, tecnológicos y financieros con las metas organizacionales, influenciando así la efectividad en la toma de decisiones.

Estudios internacionales han demostrado que el liderazgo estratégico está directamente relacionado con capacidad de TD eficaces en entornos inciertos y complejos. La UNESCO ha enfatizado que en el ámbito educativo, el liderazgo debe centrarse en la mejora de la calidad educativa y promover la equidad y la inclusión en todos los niveles.

En América Latina, el sector educativo enfrenta múltiples desafíos, entre ellos, la carencia de recursos, la inequidad en el acceso a la educación y la poca preparación de los líderes para gestionar instituciones en contextos de alta incertidumbre. Según estudios de organismos como CEPAL y BID, en muchos países de la región los sistemas educativos no cuentan con liderazgos estratégicos fuertes, lo cual limita la capacidad de los directores y gestores para tomar decisiones que puedan mejorar la calidad educativa y adaptarse a las exigencias contemporáneas.

En el contexto latinoamericano, las UGEL (Unidades de Gestión Educativa Local) son fundamentales para la implementación de políticas educativas, sin embargo, la eficacia de su gestión a menudo se ve comprometida por deficiencias en liderazgo, planificación estratégica y toma de decisiones fundamentada en datos.

En Perú, el liderazgo educativo ha sido una preocupación creciente en los últimos años, en parte debido a las reformas educativas impulsadas por el Ministerio de Educación (MINEDU). Las UGELs juegan un papel crucial en la administración de las instituciones educativas en sus respectivas jurisdicciones. Sin embargo, la gestión educativa en muchas regiones, incluyendo Tumbes, enfrenta obstáculos significativos como la falta de infraestructura, una gestión ineficiente de los recursos y, sobre todo, una toma de decisiones no siempre bien fundamentada en la planificación estratégica.

El LE en las UGELs peruanas se ha visto comprometido por la falta de formación especializada y la limitada autonomía en TD, factores que dificultan la implementación efectiva de políticas educativas y conseguir resultados de calidad.

En Tumbes, la UGEL se enfrenta a problemas específicos derivados de su ubicación geográfica y contexto socioeconómico. Como región fronteriza, Tumbes sufre de una movilidad poblacional intensa, lo que afecta la planificación y administración educativa. La falta de recursos, sumada a un liderazgo estratégico deficiente, ha impactado negativamente en la calidad de la educación.

Los directivos de la UGEL de Tumbes deben TD clave, respecto a la distribución de recursos, contratación de personal docente e implementación de políticas nacionales a nivel local. Sin embargo, existe una brecha significativa entre la formulación de estrategias y su implementación efectiva. A menudo, las decisiones no se basan en datos concretos ni en un análisis profundo de las necesidades locales, lo que genera ineficiencias y falta de coherencia en gestión educativa.

Además, la falta de liderazgo estratégico capacitado en la UGEL de Tumbes ha llevado a decisiones que no siempre son las más adecuadas para enfrentar los retos específicos de la región. Por ejemplo, la adaptación a los cambios tecnológicos y a las nuevas metodologías de enseñanza se ha visto limitada por la falta de visión estratégica a largo plazo, afectando el rendimiento y la equidad educativa en la región.

La UGEL de Tumbes enfrenta serios desafíos en cuanto a liderazgo estratégico y toma de decisiones, lo cual está afectando la calidad de la gestión educativa en la región. A nivel global, se reconoce la relevancia del liderazgo estratégico en mejora de la TD, pero a nivel local existen barreras significativas como la falta de formación, recursos limitados y una deficiente implementación de estrategias. Esto está generando una desconexión entre las políticas educativas nacionales y su ejecución efectiva en Tumbes, afectando el rendimiento educativo y las oportunidades para los estudiantes de la región.

Ante el escenario descrito, se traza la pregunta general: ¿Cuál es la relación del liderazgo estratégico con toma de decisiones en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Tumbes 2024? Con sus problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación de la dirección del liderazgo estratégico con toma de decisiones en UGEL Tumbes?, 2. ¿Cuál es la relación de la organización del liderazgo estratégico con toma de decisiones en UGEL Tumbes?, 3. ¿Cuál es la relación de la cultura corporativa del liderazgo estratégico con toma de decisiones en UGEL Tumbes?

Esta investigación es necesaria debido a su trascendencia, del LE tiene en gestión educativa, especialmente en entornos UGEL de Tumbes, donde existen numerosos desafíos administrativos y de infraestructura. A nivel internacional, se ha demostrado, el liderazgo estratégico influencia directamente en la calidad y efectividad de la toma de decisiones. En un contexto local como el de Tumbes, donde la gestión educativa enfrenta barreras adicionales por su ubicación geográfica y limitaciones económicas, el estudio de la relación entre liderazgo estratégico y toma de decisiones se vuelve esencial para identificar áreas de mejora y optimización. Esta investigación contribuirá

a abordar las brechas existentes en el liderazgo educativo de la región, aportando conocimientos que puedan aplicarse en la mejora de la calidad de la educación en Tumbes y en otras zonas con características similares.

Los principales beneficios que se derivan de esta investigación incluyen una mejor comprensión de cómo el liderazgo estratégico influye en la efectividad de la toma de decisiones en la UGEL de Tumbes. Esta comprensión permitirá identificar las prácticas de liderazgo que contribuyen a mejorar la gestión educativa en la región. Además, los resultados de este estudio podrán servir como base para desarrollar programas de formación en liderazgo estratégico dirigidos a los gestores y directivos de las UGEL, no solo en Tumbes, sino también en otras zonas del país. A nivel operativo, se espera que la investigación proporcione pautas para TD más eficiente y fundamentada, resultando en una gestión educativa más coherente y orientada a resultados.

Los principales beneficiarios de esta investigación son los gestores y directivos de la UGEL de Tumbes, quienes podrán aplicar los hallazgos y recomendaciones para mejorar su liderazgo y toma de decisiones en la gestión educativa. Indirectamente, los docentes y estudiantes de la región también se verán beneficiados, ya que una mejor gestión educativa puede traducirse en una mayor calidad de la enseñanza, mayor equidad en el acceso a recursos educativos y mejores resultados en términos de rendimiento académico. Además, otras UGEL en el país podrían beneficiarse de los conocimientos generados, ya que las recomendaciones podrían adaptarse a contextos educativos similares.

Los usuarios directos de esta investigación serán los gestores y directores de la UGEL de Tumbes, así como los responsables de políticas educativas a nivel regional y nacional que busquen mejorar el liderazgo y la toma de decisiones en las instituciones educativas. Los encargados de diseñar programas de formación para líderes educativos también podrían utilizar los resultados de este estudio como una base para desarrollar capacitaciones más efectivas. A nivel académico, esta investigación será útil para estudiantes, investigadores y profesionales interesados en el ámbito del

liderazgo educativo y gestión estratégica, proporcionando evidencia empírica y teórica que puede ser aplicada en futuros estudios o en la implementación de políticas educativas más robustas.

El objetivo general para la presente investigación es determinar la relación del liderazgo estratégico con toma de decisiones en Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes 2024. Con los objetivos específicos: 1. Determinar la relación de la dirección del liderazgo estratégico con toma de decisiones en Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes. 2. Determinar la relación de la organización del liderazgo estratégico con toma de decisiones en UGEL. 3. Determinar la relación de la cultura corporativa del liderazgo estratégico con toma de decisiones en UGEL.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Bases teórico-científicas

2.1.1. Liderazgo estratégico

“El LE, es el que ejecuta quién tiene bajo su responsabilidad la dirección de su organización”. (Tom y Watson, 2019)

Adicionalmente, esta tarea requiere de cuatro funciones principales: 1. Definir correctamente los grandes objetivos. 2. Comunicar efectivamente dichos objetivos a lo largo y ancho de la organización. 3. Controlar la implementación de dichas metas o grandes definiciones. 4. Determinar cómo dichas grandes ideas u objetivos requieren ser refinados, cambiados, reforzados, o modificados, para luego repetir el proceso una y otra vez. (Tom y Watson, 2019)

Características de un líder las habilidades impulsares del éxito

Vida Universia (2024)

El liderazgo empresarial conlleva respeto y aprecio mutuo entre todos los integrantes del equipo de trabajo, pero para ser un buen líder es necesario reunir una serie de habilidades y tener una clara visión del rumbo de la empresa. Las características de un líder, los rasgos que definen a los que mejor saben motivar y guiar, los tipos de líderes que existen o las principales aptitudes de un líder de calidad son aspectos que repasaremos en las próximas líneas.

Ocho características de un líder: para alcanzan el éxito

Más allá de que hayas terminado tu carrera profesional o no, es importante que tengas en cuentas la importancia de contar con la habilidad de liderazgo

necesaria para ser un profesional exitoso o mejor aún: un líder exitoso.

Para convertirte en el líder que todo equipo quiere tener es importante que adecúes tus capacidades y personalidad a los requerimientos del mercado laboral y de la sociedad y sobre todo, siempre seas respetuoso con aquellas personas que te rodean y forman (o pueden formar, en un futuro) parte de tu equipo.

Vida Universia (2024)

Características del liderazgo más comunes del éxito

1. Centrados: Saben establecer cuáles son sus prioridades y cómo deben ser llevadas a cabo. 2. Persuasivos: atraen a que otras personas estén de acuerdo con ellos y con sus puntos de vista, a través de la lógica, la razón, la emoción y la fuerza de su personalidad. 3. Simpáticos: Son personas agradables y optimistas. Pueden tener cualquier profesión, pero saben reconocer las habilidades interpersonales adecuadamente. 4 Decisivos: Las personas que poseen las aptitudes de un líder saben tomar decisiones correctas y con más rapidez. (Vida Universia, 2024)

¿Cómo ser un buen líder empresarial?

Para ser un buen líder en la empresa debes fomentar la existencia de una comunicación efectiva al interior de la organización, que priorice el conocimiento de la misión, objetivos y tareas de la misma, con el fin de que los empleados se sientan motivados, te respalden y que puedas ejercer el control correctamente.

Un buen líder debe ser una persona exitosa en su actividad y para que eso suceda, debe tener claro los principios de estrategia, transparencia,

honestidad y respeto.

¿Cuáles son las características que definen a un líder en una compañía? La respuesta es el éxito, ya que este es la clave principal que contribuye a que se mantenga y sea sostenible durante un largo plazo el respeto de los clientes internos y externos.

En segundo lugar, el éxito está en convertir lo que sea en dinero. El líder en una buena empresa buscará transformar lo que vende en una propuesta de verdadero valor para su cliente, luego debe poder transmitirla de forma asertiva y por último saber cerrar el negocio.

Como tercera recomendación está la de lograr que los trabajadores se identifiquen con la misión y visión del negocio, porque si en una empresa no se logra paulatinamente desarrollar las capacidades de liderazgo entre sus empleados se está condenando a no crecer.

En cuarta posición está conseguir que exista un ambiente laboral agradable, profesional y sano, donde se brinden grandes beneficios a los empleados y que ellos perciban que existe un entorno agradable y se sientan cómodos.

Posteriormente, se encuentra la experiencia y conocimiento técnico, ya que estas ayudan, pero son solo insumos para este arte de hacer negocios. Por lo tanto, una de las aptitudes de un líder más difícil de desarrollar es hacer dinero honesta y sistemáticamente.

Teniendo en cuenta estos parámetros te surgirá la pregunta acerca de ¿qué no debe hacer quien ostenta una posición de liderazgo? Pues bien, quien sabe cómo ser un buen líder tiene claro que no hay que mostrarse irrespetuoso, no debe mentir, no debe engañar, ni engañarse. Los peores errores que puede cometer un guía es perder valor y perder el respaldo de su

equipo de trabajo. (Vida Universia, 2024)

Cómo ser un buen líder: aspectos para alcanzar el éxito

El éxito de una empresa no sólo depende de las ventas o posicionamiento que esta tenga en el mercado, sino de la gestión y funcionamiento de la organización. De hecho, la expansión y crecimiento empresarial son factores íntimamente relacionados al modelo de gestión que aplica la persona que está al mando de la compañía.

Merca20 (2024) menciona, cinco aspectos, de líder exitoso, según publica el portal merca20.com:

1. Cultiva tu humildad. Un buen líder debe caracterizarse por ser humilde. Lejos de ser arrogante, debe saber escuchar a los demás y siempre pensar en el beneficio de colectividad.
2. Sabe cómo mantener el control. Una de las claves para ser un buen líder radica en la capacidad para mantener el control de todas las situaciones. Para lograrlo es importante siempre buscar la proyección de confianza hacia los demás, tener bien definidos los objetivos de la organización y desarrollar un pensamiento estratégico que permita saber cómo solucionar determinados problemas.
3. Aprende continuamente. Un líder obtendrá el éxito a través del aprendizaje continuo con sus colaboradores. Por eso siempre debe buscar estar rodeados de personas que lo retroalimenten.
4. No hagas diferencias ni distinciones. Para liderar una empresa eficazmente es importante que a todo el personal se lo trate por igual, ya que cada miembro forma parte de un mismo equipo. Los líderes deben tener claro que su rol es mantener a su grupo unido, otorgando el lugar que se merece con respeto y sin dañar su integridad.
5. No seas conformista. Un líder que desea ser exitoso trabaja continuamente con sus colaboradores. Aprende de ellos, lucha contra sus debilidades y planea tácticas ante posibles imprevistos.

Líderes del mundo empresarial

Si a futuro te imaginas ocupando el puesto de jefe o iniciando tu propio negocio, entonces es tiempo de qué te preguntes si realmente dominas las habilidades que hacen a todo buen líder. La buena noticia es que no existe uno único sino varios tipos de líderes. Al menos cuatro modelos que pueden funcionar según el tipo de compañía para el que trabajes. Rasgos internos como tu personalidad o tu forma de actuar definirán en gran medida tu perfil de liderazgo. Aunque en esta definición también intervendrán factores externos como la cultura de la empresa, la industria en la que esté inmersa, entre otros. (Merca20, 2024)

Merca20 (2024)

Liderazgo participativo. Es del tipo que se preocupa por la opinión del resto del equipo e incluso acepta que estos intervengan en las decisiones. Considerando que su principal objetivo es crear un equipo donde cada miembro se sienta valorado, estos profesionales comprenden la importancia de compartir logros-fracasos y estimular las capacidades de cada trabajador. Este liderazgo incentiva un ambiente laboral sano, positivo y estimulante.

Liderazgo autoritario. Considera que sus decisiones deben ser acatadas por los trabajadores sin siquiera cuestionarlas, es decir, que la opinión de su equipo no es tema de preocupación, ni atención. Este tipo de liderazgo, que parte de la premisa que el jefe es la única persona que sabe todo, es anticuado e incluso impacta de forma negativa en la motivación de los trabajadores, aunque suele ser común en jefes con poca preparación académica.

Liderazgo burocrático. En esta clase de líderes las reglas establecidas por la empresa son su mejor manual para que todo funcione bien. Lo estrictos que

estos profesionales pueden llegar a ser con el respeto a las normativas de la compañía genera que no exista buena comunicación con los subordinados, además este tipo de liderazgo suele propiciar un ambiente poco social, con un alto nivel de control y exagerado apego a los reglamentos.

Liderazgo carismático. Las altas dosis de energía y entusiasmo son características comunes en este tipo de líderes. Además de contar con las herramientas necesarias para motivar a los trabajadores, su alegría y positivismo hacen que el estrés prácticamente desaparezca. Esta clase de líderes son vitales en ambientes de mucha tensión o agotamiento; además de hacerlo bien, profesionales con estas cualidades se vuelven indispensables para toda compañía. (Merca20, 2024)

Tobak (2024)

Steve Tobak, colaborador de la prestigiosa revista Forbes, considera que el éxito de los líderes depende de la competencia. Y que, a pesar de la excelencia del producto o servicio y de la estrategia, si no logra estar por encima de la competencia no alcanzará el mayor éxito.

A continuación, consideraciones a tener en cuenta según, Tobak:

1. Prestar atención a lo que hace la competencia. Conocer sus movimientos dentro del mercado, en qué está innovando, etc. son datos interesantes para estar un paso delante de la competencia.
2. Aprender de la experiencia, esta es un maestro de aciertos y errores. Nunca se sabe cuándo podemos volver a vivir una situación similar y necesitar de la experiencia para resolver situaciones.
3. Delegar y priorizar tareas, Las tareas a delegar varían según el sector de la empresa en la que el líder trabaje, de todos modos, siempre es esencial tener un buen equipo a quien delegarle tareas.
4. Tomar decisiones inteligentes Para Tobak es en este punto donde más yerran los

líderes. Afirma que es fácil caer en la tentación de tomar atajos. Lo importante es mantener en claro los objetivos y seguir el camino adecuado. 5. Involucrar a todas las partes interesadas Además de tener en cuenta la opinión de los empleados e inversores, es a los clientes a los que un líder debe escuchar. Hay que darle toda la información posible e integrarlos en los procesos de toma de decisiones, teniendo en cuenta sus opiniones. 6. Identificar y retener talentos Para el experto, toda organización debe saber cómo retener a los talentos y no debe darse el lujo de mantener entre sus empleados a aquellos que no aportan demasiado. 7. Conocer el área financiera. (Tobak, 2024)

Pinheiro, (2024)

Habilidades de un gran líder, según Harvard

El mundo laboral los profesionales se actualizan de manera constante en relación a sus conocimientos y habilidades para hacer frente a la competitividad.. Sobre estas últimas, hay una buena parte de ellas que deben ser entrenadas y mejoradas si queremos convertirnos el líderes y referentes en nuestra profesión, para poder servir a nuestro equipo de trabajo de manera efectiva y convertirnos en mejores profesionales.

Quienes quieran alcanzar el éxito en el ámbito laboral, no solo deben contar con sólidos conocimientos en el área que se desempeñan, sino también algunas habilidades que les permitan mejorar su relacionamiento con el equipo de trabajo, tener olfato para las oportunidades que surjan en el mercado, buscar soluciones disruptivas y dar lo mejor de sí mismo en su trabajo. (Pinheiro, 2024)

Harvard Deusto (2024)

La distinguida Universidad de Harvard conoce lo competitivo que se ha

convertido el mercado laboral y para beneficiar a los profesionales en su desarrollo ha elaborado un listado con las cualidades que debe tener cualesquiera personas que aspire a ser un excelente líder y referente en su área. A continuación, te ofrecemos las más importantes:

Pensamiento sin fronteras: los líderes deben tener la capacidad de reconocer el panorama global y pensar sus estrategias basadas en él y en las oportunidades que se pueden hallar en otros mercados. Ya no basta con pensar de manera local, sino que es necesario conocer las tendencias de consumo y la economía global. (Harvard Deusto, 2024)

Innovadores: ninguna idea, estrategia o proyecto puede funcionar si no se piensa buscando una innovación en el mercado. Los líderes que se destacan son aquellos que piensan de manera disruptiva para generar nuevas ideas, productos, servicios o procesos que faciliten el trabajo y resulten tan convenientes al equipo de trabajo, como a los potenciales clientes y compradores. (Harvard Deusto, 2024)

Comprometidos con todo lo que hacen: la única receta verdadera para alcanzar el éxito es el trabajo comprometido. Un buen líder no solo está comprometido con lo que hace, sino que su actitud también inspira compromiso a los demás. De acuerdo a lo expertos de Harvard, creer en lo que se hace y estar interesado en ello es lo que permite a los trabajadores sentir que su trabajo tiene valor. (Harvard Deusto, 2024)

Hábiles con el aprendizaje: los líderes son amantes del conocimiento, y siempre están dispuestos a aprender algo nuevo, lo que les permite estar más preparados para nuevas experiencias. Si logras mantener una apertura hacia el aprendizaje, podrás sacar un mayor provecho de cada situación y de cada persona, lo que te ayudará a convertirte en un mejor líder y también en una mejor persona. (Harvard Deusto, 2024)

Capacidad resolutive: los buenos líderes no solo saben manejar conflictos, sino que además aprenden de cada experiencia y sacan lo mejor de ella. La habilidad para analizar cada situación y contexto, estudiar las posibilidades y tomar decisiones efectivas para resolver distintos problemas, es una de las características más importantes de los líderes y una de las habilidades más valoradas tanto por las empresas, como por los colegas de trabajo. (Harvard Deusto, 2024)

Definición de Liderazgo estratégico

Según, Sierra (2016)

Es un enfoque de liderazgo que se centra en la capacidad de un líder para dirigir una organización hacia metas y objetivos a largo plazo, teniendo en cuenta el entorno externo cambiante y anticipando desafíos potenciales. Este tipo de liderazgo se caracteriza por una visión de futuro, lo que significa una comprensión profunda del entorno externo en constante cambio y una capacidad estratégica para anticipar desafíos potenciales. En lugar de centrarse únicamente en las actividades del día a día, los líderes estratégicos adoptan una visión a largo plazo, identificando oportunidades y riesgos que pueden afectar a la organización a largo plazo.

Hernández (2018) sostiene:

El LE, no se trata solo de conceptualizar una visión ambiciosa, sino también de la capacidad única de traducir esa visión en una realidad concreta. En este enfoque, los líderes estratégicos se presentan como arquitectos del cambio que conducen a la organización hacia el futuro deseado mediante la implementación efectiva de planes y estrategias.

Finalidad y propósitos

En el liderazgo estratégico en la gestión educativa, es esencial considerar metas y objetivos para proporcionar una dirección clara y consistente a todos los participantes en el proceso educativo. Articular objetivos educativos claros que se alineen con la misión y visión de su institución crea una base sólida para guiar las decisiones y acciones. Definir claramente sus objetivos no sólo hace que sea más fácil evaluar el progreso, sino también medir el impacto de las estrategias implementadas en el logro de sus objetivos. Al introducir metas y objetivos en la gestión, se deben considerar las metas y objetivos establecidos.

Según una colección de varios autores en el campo de la gestión educativa, el liderazgo estratégico apunta a varias metas y objetivos importantes que garantizan una enseñanza de alta calidad en las organizaciones educativas. Según esta perspectiva común, los objetivos de la gestión estratégica se pueden resumir de la siguiente manera:

Optimización del rendimiento académico: uno de nuestros objetivos principales es fomentar un rendimiento académico sobresaliente. Esto se logra estableciendo objetivos de capacitación específicos, implementando estrategias de capacitación efectivas y monitoreando continuamente los resultados. Los líderes estratégicos se enfocan en identificar áreas de mejora e implementar prácticas innovadoras que contribuyan al aprendizaje de los estudiantes. (Trevillo y Gonzalez., 2018)

Desarrollo estudiantil integral: el liderazgo estratégico se esfuerza por lograr el desarrollo estudiantil integral, no solo el éxito académico. Se pondrá énfasis en el crecimiento personal y las habilidades sociales y emocionales. Se fomenta un enfoque holístico de la educación que prepare integralmente a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo (Treviño y González, 2018).

Clima escolar positivo: Crear un clima escolar positivo es esencial para un aprendizaje eficaz. El liderazgo estratégico ayuda a crear una cultura organizacional que promueve la colaboración, el respeto y la inclusión. Un clima escolar positivo contribuye al bienestar emocional de estudiantes y educadores y crea un ambiente favorable para el éxito educativo. (Reyes et al., 2017)

Innovación Educativa: Los líderes estratégicos buscan promover la innovación educativa integrando metodologías educativas modernas y adaptándose a los avances tecnológicos. Esto incentiva la adopción de nuevas estrategias didácticas, como el aprendizaje basado en proyectos o el uso de tecnologías educativas, para enriquecer las experiencias de aprendizaje y desarrollar habilidades del siglo XXI (Martin, Momino, & Carrere, 2013). Álvarez Botello et al. (2015), los objetivos estratégicos impulsores de la gestión educativa a través de un enfoque de mejora continua son:

Desarrollar e implementar estrategias de enseñanza innovadoras: Desarrollar e implementar estrategias de enseñanza innovadoras que fomenten la participación activa de los estudiantes, el aprendizaje significativo y la adquisición de habilidades del siglo XXI. Promover el desarrollo profesional del profesorado y el personal: proporcionar capacitación continua y oportunidades de desarrollo para el profesorado y el personal, fomentar el crecimiento profesional e implementar prácticas docentes actuales y efectivas.

Crear un ambiente escolar positivo y colaborativo: Crear un ambiente escolar que fomente la colaboración, la comunicación efectiva y el bienestar emocional entre profesores y estudiantes para optimizar el ambiente de aprendizaje. Evalúe su progreso de aprendizaje y mejórelo continuamente. Implementar sistemas efectivos para evaluar el progreso y el aprendizaje de los estudiantes, utilizando los resultados para identificar áreas de mejora y mejorar continuamente las estrategias de recuperación para elevar continuamente los estándares académicos.

Promover la participación en la comunidad educativa: Fomentar la participación de los padres, tutores y la comunidad en general y construir conexiones sólidas entre las instituciones y entornos educativos para enriquecer la experiencia educativa y promover la consecución de objetivos educativos. Estos objetivos apuntan no sólo a alcanzar metas a corto plazo, sino también a sentar una base sólida para una mejora continua y continua de la calidad de la educación.

Importancia del LE

La importancia del liderazgo estratégico en la gestión educativa está ampliamente respaldada por varios autores que reconocen el papel fundamental del liderazgo estratégico en el desarrollo y éxito de las instituciones educativas. Según Villa Sánchez (2015), el liderazgo estratégico implica la capacidad de visualizar y planificar a largo plazo, alineando las acciones actuales con las metas y objetivos futuros. Este enfoque proactivo permite a los líderes anticipar desafíos, identificar oportunidades y brindar una dirección clara para toda la comunidad educativa. (Villa, 2015)

Arana Agüero y Coronado Tarrillo (2017) coinciden en enfatizar la importancia de la visión estratégica en el liderazgo, mostrando que los líderes estratégicos no solo gestionan el presente, sino que también establecen una visión inspiradora para el futuro. Para la educación, no se trata sólo de gestionar los recursos y procesos actuales, sino también de adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad y liderar los cambios necesarios para preparar a los estudiantes para un futuro dinámico. (Arana y Coronado, 2017)

De manera similar, Rivero (2017) examina la importancia del liderazgo estratégico en educación, enfatizando su papel en la implementación efectiva del cambio y la mejora continua. Los líderes de liderazgo educativo estratégico

deben ser capaces de movilizar y motivar a todos los miembros de la comunidad escolar hacia un objetivo común y al mismo tiempo fomentar la innovación y el aprendizaje continuo. En este sentido, la capacidad del líder para combinar un enfoque estratégico con la promoción de la mejora continua crea condiciones favorables para el desarrollo integral de los estudiantes y su éxito académico. (Rivero, 2017)

Características del LE

De la Garza Carranza et al. (2017), aclaran:

Las características básicas del liderazgo estratégico se reflejan en el rol asignado al líder estratégico, quien, como principal ejecutor de la estrategia institucional, traza las responsabilidades específicas de los ejecutivos para los resultados esperados. En este contexto, según Cabrejos Rodas y Torres Sipión (2014), el rol del director en las instituciones educativas permite un análisis detallado y una revalorización del proceso de aprendizaje, el cual es considerado un constructo interactivo. En este proceso, las interrelaciones entre el director, los docentes, los estudiantes, la comunidad, la estrategia y la evaluación convergen hacia un objetivo común. (Cabrejos y Torres, 2014) (De La Garza y Cervantes, 2017)

Desde este punto de vista, “las funciones asignadas al líder estratégico reflejan sus acciones de acuerdo con los lineamientos que orientan la actividad educativa con el fin de crear condiciones favorables para el logro de las metas predeterminadas. Con base en lo anterior, el rol de los líderes estratégicos sirve para explicar las intervenciones en relación con las expectativas de desempeño asociadas a su rol como expertos educativos y catalizadores del cambio social”.

Campos et al. (2014)

El rol implica una variedad de funciones realizadas por directores que actúan como gestores educativos y facilitadores alternativos para abordar una variedad de desafíos. De esta manera, la interacción entre las experiencias y necesidades identificadas puede dirigirse de manera efectiva, permitiendo dar una respuesta adecuada a la diversidad presente en la dinámica compleja del proceso educativo. (Campos et al., 2014)

Reyes et al. (2017) destacan las características importantes que debe dominar un rector como gestor educativo y determinar el rumbo que le da a su trabajo. Estas cualidades incluyen creatividad, honestidad, optimismo, perseverancia, reflexión y pensamiento crítico.

Oportunidades para líderes

Un punto de vista común sobre los líderes es que son héroes. fenomenalmente talentosos, dan un paso adelante en tiempos difíciles y salvan el día. Pero en estos tiempos complejos, resulta imprudente asumir que un alto ejecutivo puede resolver solo todos los problemas. El liderazgo estratégico debe permear en la organización, no residir en una o dos superestrellas de la cima.

El trabajo del líder se convierte en ser propagador de las habilidades de liderazgo en la empresa, hacer a la gente responsable de su propio desempeño, crear un ambiente en el que cada persona pueda determinar qué se debe hacer y después hacerlo bien, señalar la dirección y despejar el camino para que la gente logre el éxito, darles el crédito que se merecen. Hacerlos héroes. Ahora se requiere menos que los líderes tengan un manejo eficiente de los recursos y más que den rienda suelta de manera efectiva a la gente y a su capital intelectual. (Bateman y Scott, 2009)

Dimensiones del liderazgo estratégico

Dess y Lumpkin (2003) describen: tres dimensiones:

Fijar una dirección: “Los líderes necesitan percibir perfectamente a los agentes sociales de la empresa, para alcanzar este objetivo se requiere destreza para analizar el entorno y desarrollar así un conocimiento de todos los agentes sociales: clientes, proveedores, accionistas, etc.; y las principales tendencias y acontecimientos del entorno, integrando este conocimiento en una visión futura de lo que intenta llegar a ser la organización” (Dess y Lumpkin, 2003).

Diseñar una organización: “El líder tienen que estar activamente implicados en el diseño organizacional, construcción de estructuras, equipos, sistemas y procesos organizacionales que proporcionen la implementación de su visión estratégica, porque un diseño organizacional pobre puede generar un mal desenvolvimiento organizacional ” (Dess y Lumpkin, 2003).

Cultivar una cultura corporativa: “puede ser un medio de control organizacional efectivo y positivo. Los líderes juegan un rol clave en desarrollar y sostener, así como cambiar, si fuera preciso la cultura empresarial. Las personas de la organización, debe sentirse implicada en el proceso de liderazgo y desempeñar papeles más sustanciales en la formulación e implementación de las tácticas y estrategias de la organización”. (Dess y Lumpkin, 2003)

2.1.2. Toma de decisiones

Chiavenato (2011) define “Es el proceso de analizar y elegir entre las alternativas de curso de acción disponibles que debe seguir un individuo”

Para Robbins (2010), “Es elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial aun cuando no se evidencie un conflicto latente” (p. 142).

, Rodríguez (2014) indica:

Para la toma de decisiones (TD) en una organización es de requerimiento un proceso informacional que se realiza por grupos o individuos con el fin de aprovechar oportunidades y solucionar problemas. Ratificando que la persona encargada de la toma de decisiones dentro de una empresa busca el beneficio colectivo y para ello, realiza esfuerzo en búsqueda de la mejora del desempeño organizacional.

Rheault (1997) afirma, “consiste en elegir entre dos o más alternativas, dirigidas a la solución de un problema, indicando, las decisiones tomadas deben estar previamente evaluadas con el fin de poder prever el resultado de la decisión tomada” (p.21).

Maldonado (2017), sostiene, “TD se da en diferentes niveles, siendo esencial la autonomía al instante de decidir a efectos de resolver los desafíos que se muestren en la organización y favorecer con el desarrollo de la misma”.

De acuerdo con Daft (2011)

Las decisiones son en primer lugar: decisiones programadas o estructuradas, las cuales son repetitivas y se toman con frecuencia, se presentan con regularidad y por lo tanto ya se tiene preestablecido la ruta de solución y pasos

a seguir ante esos problemas. La persona encargada de tomar este tipo de decisiones se rige por lo seguido con anterioridad, es decir no diseña ninguna solución. Por otro lado, están las decisiones que no son programadas o no estructuradas, que se tomaran cuando se presenten problemas excepcionales o poco frecuentes. De presentarse esto, el problema tendría que manejarse como decisiones no programadas, como por ejemplo qué hacer en el caso del fracaso de una producción o la asignación de recursos de una organización. De hecho, estos problemas importantes serán los que se le presenten al gerente normalmente y se necesitará de decisiones no programadas.

Según, Gómez (2010)

Señala TD involucra seis etapas: En primer lugar, la Identificación y el diagnóstico del problema: que requiere identificar, establecer y deducir las causas al presentarse un inconveniente. En segundo lugar, es Generar soluciones: el cual implica brindar soluciones innovadoras y creativas al inconveniente. En tercer lugar, implica la Evaluación de alternativas: para ello, de acuerdo con los objetivos de la organización se dará valor a las soluciones. En cuarto lugar, se seleccionará la mejor alternativa: que implica seleccionar la opción más sobresaliente de entre las múltiples opciones. En quinto lugar, sería la Ejecución de la decisión: se refiere a la aplicación de la alternativa tomada y asegurarse de que funcione, se requiere del apoyo y soporte de colaboradores y directivos, ya que poseen distintas metas y beneficios. Y en sexto lugar es la Evaluación de decisión: que es finalmente donde se demuestra si la decisión fue la correcta para el cumplimiento de objetivos, realizando el feedback para una valoración completa y de ser necesario modificar dicha elección.

Benavides (2004) afirma:

TD implica necesariamente que se tienen varias alternativas para solucionar los problemas o para aprovechar las oportunidades que se presentan dentro de la organización. La mayoría de los problemas, son recurrentes en empresas y organizaciones, esto hace que la tomade decisiones sea mucho más eficiente y efectiva para cada uno de los niveles que se tengan en las organizaciones. Actualmente existen muchas formas, en la que los grupos de trabajo pueden tomar diferentes decisiones sobre los distintos problemas que se tengan dentro de las 10 organizaciones como la Mesa redonda, el Philips 66, lluvia de ideas, con estos se podrán obtener mejores resultados. (Benavides, 2004)

Robbins y Coulter (2014) señalan cuatro estilos de toma de decisiones:

El estilo directivo: su característica es de una baja tolerancia y un pensamiento racional, tomando decisiones inmediatas en corto tiempo y con poca información y evaluación de alternativas. Este estilo es elegido por personas que tienen un alto grado de razonamiento lógico y pueden tomar decisiones rápidas en un corto período de tiempo. También está **El estilo analítico:** son tolerantes a la ambigüedad y necesitan información antes de tomar decisiones, son capaces de adaptarse y enfrentarse a escenarios únicos. Se caracterizan por una forma de pensar completamente racional, y necesitan más información y análisis de alternativas para tomar una decisión. Por otro lado, **el estilo conceptual:** se caracterizan por dar soluciones innovadoras al siempre buscar múltiples opciones y ser muy amplios, tienden a poseer gran tolerancia ante la ambigüedad y ser intuitivos. Están enfocados en la búsqueda de soluciones innovadoras a largo plazo. Y finalmente **El estilo conductual:** Cooperan y se preocupan por los logros de los demás, evitan los conflictos y aceptan las sugerencias. Su modo de pensar suele ser intuitivo, pero tienen un bajo grado de tolerancia ante la ambigüedad, les resulta importante ser aceptados por los demás.

2.2. Antecedentes

Internacionales

García, Piguave, Vega, y Burgos (2024) en su investigación:

“Desempeño profesional docente mediado por la gestión estratégica del líder educativo Professional”, tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión estratégica de los líderes educativos y el desempeño profesional de los docentes, a través de los estilos de liderazgo que predominan en las instituciones educativas con el fin de precisar su impacto en la práctica docente. “La metodología utilizada se llevó a cabo mediante una recopilación de datos verificados y respaldados en la revisión de literatura de sesenta artículos científicos tanto en español como en inglés de los últimos cinco años, aunque también se citaron artículos de años anteriores a los mencionados ya que contenían información relevante para el estudio, siendo la mayoría de ellos de investigación aplicada con estudio de campo y de enfoque cualitativo”. “De igual forma los datos fueron recolectados a través de los buscadores Scopus, Scielo, Dialnet y Google Académico, así como haciendo uso de los repositorios de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo y de otros recursos útiles para esta investigación”. “Los hallazgos del estudio, demostraron en un 100% de los artículos revisados, que el liderazgo educativo estadísticamente tiene una estrecha relación además de un impacto positivo y significativo con el desempeño profesional de los docentes ya que una educación de calidad depende en gran medida del trabajo que realizan los maestros. Finalmente, se estableció que el estilo de liderazgo transformacional es el más adecuado para los gestores educativos debido a que su propósito es dirigir, motivar y persuadir a los miembros”.

Macías (2023)

Inventario de recursos humanos como estrategia de toma de decisiones. Su objetivo fue elaborar un inventario de gestión y desarrollo para el personal de la empresa, que funcione como estrategia para facilitar y mejorar la toma de decisiones en el área de recursos humanos. Se aplicó una metodología cuantitativa, descriptiva y transversal, y utilizando un cuestionario con escala Likert de 5 puntos para medir las variables de motivación, compromiso, satisfacción laboral e interés por un desarrollo profesional. En lo que respecta a motivación sobresalen las escalas de estabilidad de vida y realización. En cuanto a compromiso, el rubro afectivo obtiene una mayor puntuación reflejando una inclinación de los trabajadores hacia la empresa, solo debiendo reforzar el impulso de permanecer en ella y promover la identificación del personal con la filosofía y cultura organizacional. En lo referente a satisfacción se refleja como punto de mejora la remuneración y ofrecer al personal cambio de actividades que le impliquen un aprendizaje. En la escala de interés por un desarrollo profesional se encuentra que al 78% del personal le gustaría que la empresa ofreciera oportunidades de crecimiento, el 76% está dispuesto a trabajar en su desarrollo profesional, al 58% le interesa seguir estudiando y el 43% está a gusto en su puesto y no tiene necesidades de un cambio. Concluyó, la implementación del inventario de recursos humanos comprueba lo mencionado por la teoría, ya que proporcionó a la empresa mayor conocimiento sobre el personal, prevención de movimientos por jubilación, así como un análisis de la estructura del personal, como lo mencionaron Berbel y Gan (2012).

Nacionales

Gonzales et al. (2023)

Gestión de competencias investigativas desde el aprendizaje móvil, solventa calidad de la superación en salud. La sociedad genera competitividad, especialmente en el plano laboral, donde los saberes, destrezas y aptitudes en los graduados universitarios exigen en su desempeño nuevos retos y desafíos, por ello que la gestión de competencias investigativas en las Ciencias Médicas, es un tema recurrente en su abordaje, distinguiéndose en el proceso sustantivo de superación como forma de alcanzar *soluciones variadas y pertinentes* en los problemas de salud de la población. Objetivo: implementar una estrategia para la gestión de competencias investigativas utilizando aprendizaje móvil, en profesionales de la especialización en Medicina General Integral, desde una perspectiva sistémica, problémica y de contexto. Métodos: se realizó un estudio cuasi experimental, en el periodo diciembre 2020-2022, seleccionado por muestreo teórico intencionado 101 participantes, utilizándose los métodos históricos – lógico, inducción – deducción, análisis – síntesis, enfoque de sistema, abstracción – concreción, análisis documental, la observación sistemática, técnicas de encuesta y entrevista estructurada, con pruebas de validación que corroboraron la significación de los resultados. Resultados: se evidencia un incremento en la socialización de resultados científicos en eventos nacionales e internacionales. Conclusiones: desde la implementación de la estrategia de gestión de competencias investigativas utilizando aprendizaje móvil ocurrió una transformación en la dinámica del proceso de superación para la especialización de Medicina General Integral, coadyuvando el perfeccionamiento en la solución de problemas surgidos en la práctica asistencial. (Gonzalez, 2023)

Cribillero (2023) en su trabajo:

“Diseño de un modelo de transporte, para la toma de decisiones en la administración del transporte público en la ciudad de Chimbote”; “tuvo como objetivo diseñar modelos de transporte público urbano, los cuales eventualmente podrían ser utilizados en la toma de decisiones por parte de las autoridades municipales en la gestión del transporte de la ciudad de Chimbote, ciudad localizada en la provincia de Santa departamento de Ancash”; estos modelos están ajustados al modelo clásico de transporte (Chicago, 1956), así, se analizó la generación de viajes totales, viajes basados en el hogar por motivo de trabajo, estudios, y por otros motivos, y viajes no basados en el hogar, utilizando datos zonales y otros modelos de producción en las dos categorías de viajes (públicos y privados) a partir del uso de la información recabada en hogares; asimismo se cuantificó la distribución de los viajes, se calculó los modos de viajes utilizados por los usuarios y se asignó los viajes; para tal efecto, se dividió el área de análisis en zonas y macrozonas mismos que están representados en los planos referenciales de la ciudad. “Para obtener la información necesaria, se trabajó en una muestra de 383 hogares los cuales fueron visitados, esto permitió la obtención de datos de 1,393 usuarios del transporte público urbano de la ciudad de Chimbote. Los datos fueron obtenidos a través de encuestas y entrevistas y se procesaron usando SPSS y otros métodos estadísticos, obteniendo como resultado modelos de programación lineal asociados al problema del transporte y asignación, referente a la generación, distribución, partición modal y asignación de viajes”.

Agapito (2022)

“Esta investigación planteó, determinar la influencia de la Gestión Pública y el Liderazgo en la toma de decisiones en la Municipalidad de la Región Lima, 2021”. “Esta investigación, utilizó la metodología cuantitativa de tipo no experimental, corte transversal o transeccional, básico descriptivo, donde se recogió información una sola vez y sin modificar la realidad; aplicando un

instrumento cuestionario con 44 preguntas aplicadas a una muestra de 90 servidores públicos”. Se observó que, el 1.1% de personas percibieron la gestión pública como bajo, el 31.1% consideraron que fue medio y el 67.8% señalaron que fue alto. Así mismo, se apreció que, el 1.1% de personas percibieron el liderazgo como bajo, el 20.0% consideraron que fue medio y el 78.9% señalaron que fue alto. “De igual forma se apreció que, el 1.1% de personas percibieron la toma de decisiones como bajo, el 26.7% consideraron que fue medio y el 72.2% señalaron que fue alto. De acuerdo con los resultados que se obtuvieron, se concluyó que, el nivel de gestión pública, liderazgo y toma de decisiones percibido por las personas, tuvo una tendencia al nivel alto”. (Agapito, 2022)

Pedraja, Rodríguez, P.E, Rodríguez, P. J. (2006)

Concluyeron “que no existe en el ámbito de la dirección estratégica un modelo integrador acerca de la relación entre el proceso de liderazgo y la toma de decisiones eficaces. “Este artículo avanza en esta dirección, ya que muestra que el estilo de liderazgo influye decisivamente sobre los resultados de las empresas. Más aún, se prueba teóricamente que la principal influencia del estilo de liderazgo se genera a través del diseño y la implementación de la estrategia”. “El estilo de liderazgo puede afectar la flexibilidad y, por ende, la racionalidad del proceso de toma de decisiones. Además, el estilo de liderazgo genera congruencia de valores, lo que influye sobre el grado de politización y conflicto afectivo del proceso de toma de decisiones estratégicas”. El grado de consideración y motivación que emane del líder incide sobre la sensación de justicia y equidad entre los miembros del equipo, cuestión esencial para lograr éxito en la ejecución de la estrategia. (Pedraja et al., 2006)

Ferruzo y Mosquito (2021)

Gobierno electrónico y toma de decisiones en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión, Pasco – 2021. Tuvo como problema general ¿Cómo se relaciona el gobierno electrónico con la toma de decisiones? y como objetivo general fue Identificar la relación existente entre gobierno electrónico y la toma de decisiones en dicha entidad. Para lo cual, se utilizó el método científico, el hipotético- deductivo, tipo de investigación fue básica, de nivel relacional o correlacional, diseño no experimental, transeccional y la población fue muestra censal de 45 colaboradores; técnicas que se utilizó fue las encuestas y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados obtenidos respecto a Gobierno electrónico fue que casi siempre (35.6%) y siempre (37.8%) la entidad promueve un gobierno electrónico, y sobre toma de decisiones se encontró que a veces (28.9%) y casi siempre (20.0%) la entidad se esfuerza en suministrar herramientas y capacitaciones necesarias para la buena toma de decisiones. Concluyó, existe relación significativa ($r_s=0.560$, $p<0.05$) entre gobierno electrónico y la toma de decisiones; dicha relación se da a un nivel positivo fuerte; por ende, si el gobierno electrónico es implementado y desarrollado de una manera adecuada en la Entidad, entonces la toma de decisiones por parte de los directivos y/o jefes de unidades será cada vez mejor.

Hinostroza (2023)

Participación ciudadana y la toma de decisiones en una municipalidad provincial, Ayacucho 2022. Tuvo como objetivo principal determinar si la participación ciudadana se relaciona en la toma de decisiones. Investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental y transversal, se utilizó la técnica de las entrevistas, con preguntas enfocadas al logro del objetivo, misma que fueron divididas en dos secciones. Por un lado, se encuentran 15 preguntas enfocadas a la primera variable Participación ciudadana y sus 3 dimensiones: derechos fundamentales,

democracia e inclusión. Por otro lado, se encuentran 15 preguntas enfocadas a la segunda variable Toma de decisiones y sus 3 dimensiones: cultura organizacional, planeación y conocimiento. En la prueba de hipótesis general se obtiene un valor del Rho de Spearman de 0.566 y la significancia igual al 0,01, indicando que existe correlación catalogada como positiva moderada entre la participación ciudadana y la toma de decisiones, razón por la cual se solicita a la entidad pública se implementen mecanismos que fortalezcan esta relación y obtener los resultados esperados tanto para sociedad como para la municipalidad.

Locales

Costa (2022)

Influencia de la gestión por competencias en la toma de decisiones, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Zarumilla, Tumbes, Perú, 2021. El objetivo fue determinar la influencia de la gestión por competencias en la toma de decisiones en la Municipalidad distrital de Aguas Verdes, Zarumilla. Investigación fue aplicada, cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional, Las variables de estudio fueron la gestión por competencias y la toma de decisiones, para una población compuesta por 57 trabajadores entre funcionarios y colaboradores del municipio, la muestra fue no probabilística de acuerdo con los fines de la investigación. Los resultados obtenidos fueron la existencia de una relación de asociatividad entre las variables de estudio con respuestas para gestión de competencias del 50,9%, para la toma de decisiones del 56,1%, para las dimensiones de la comunicación fueron de 42,1%, para la dimensión autoadministración del 45,6%, para la estrategia fue del 61,4% y para el trabajo en equipo del 56,1%. Concluye que existió una relación de asociatividad positiva y significativa entre las variables, de nivel medio por cuanto los coeficientes Rho de Spearman para el objetivo general fue de 0,645, para la dimensión comunicación de 0,775, para la autoadministración fue de 0,646 para las estrategias de 0,341 y para el trabajo en equipo de 0,553, aceptándose las hipótesis de trabajo.

Elias (2020)

El liderazgo estratégico en la gestión educativa desde el enfoque de mejoramiento continuo. El liderazgo estratégico va más allá de administrar recursos, implica una visión clara, la capacidad de anticipar cambios en el entorno y la habilidad para alinear los objetivos con la misión fundamental de la institución educativa. Este estudio exploró el impacto del liderazgo estratégico en la gestión educativa, desde la perspectiva del mejoramiento continuo. Se examinaron los antecedentes relacionados con el tema, junto con un análisis teórico de las variables clave. El análisis se basó en la revisión de aportes de fuentes científicas indexadas a nivel global. Se delinearon conclusiones y recomendaciones pertinentes en relación con la interacción entre el liderazgo estratégico y la gestión educativa, desde el enfoque de mejoramiento continuo.

2.3. Definición de términos básicos

Conflictos.

“Es elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial aun cuando no se evidencie un conflicto latente” (Robbins (2010, p. 142).

Elemento de competencia.

“Describe lo que la persona debe ser capaz de hacer en las situaciones reales de trabajo. Por tanto, se refiere a una acción, comportamiento o resultado que el trabajador debe demostrar. Forma parte de la Unidad de Competencia” (Ludeña et al., 2004, p. 23).

Gestión por competencias.

“Corresponde a los principales atributos personales para mejorar las funciones desempeñadas por los trabajadores y las mejoras profesionales. Cuando los empleados adquieran altas capacidades, demostrarán las habilidades necesarias para realizar las actividades

laborales” (Alles, 2012).

Toma de decisiones.

“Es el proceso de analizar y elegir entre las alternativas de curso de acción disponibles que debe seguir un individuo” (Chiavenato, 2011).

“Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre varias alternativas o formas de resolver diferentes situaciones de la vida, estas se pueden presentar en diferentes contextos a nivel laboral, familiar, sentimental, empresarial” (Arbaiza, 2010).

Trabajo y aprendizaje en equipo.

El crear y fortificar a los equipos de trabajo se centra esencialmente en el diálogo, en pensar juntos para tener mejores ideas. En el interior de los grupos se dan infinidad de relaciones inconscientes que van determinando la calidad del diálogo, tales como: mecanismos de autodefensa, sentimientos de inferioridad o superioridad, deseos de complacer al superior, etc. Todos estos mecanismos funcionan bajo patrones que debemos aprender a reconocer y manejar para reconocer los obstáculos cuando están a punto de aparecer, permitiendo que florezca en todo momento la inteligencia del grupo. (Márquez, 2009, p. 286)

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

El liderazgo estratégico se relaciona de manera directa y positiva con la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes 2024.

Hipótesis específicas:

1. La dirección del liderazgo estratégico se relaciona de manera directa y positiva con la toma de decisiones en la UGEL de Tumbes.
2. La organización del liderazgo estratégico se relaciona de manera directa y positiva con la toma de decisiones en la UGEL de Tumbes.
3. La cultura corporativa del liderazgo estratégico se relaciona de manera directa y positiva con la toma de decisiones en la UGEL de Tumbes.

3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

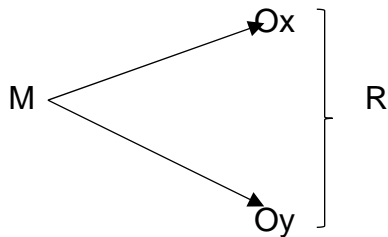
Tipo de estudio

“A la investigación le corresponde un enfoque metodológico cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional”, según los planteamientos de Hernández et al. (2014) dicen:

Los análisis descriptivos se centran en explorar las características distintivas presentes en personas, grupos, comunidades u otros fenómenos objeto de estudio. El propósito es entender y exponer el comportamiento y la conexión entre estos elementos. En el caso de estudios correlacionales, la intención

principal es describir o respaldar la relación entre dos o más variables significativas. Esto se logra mediante el uso de coeficientes de correlación, que son indicadores matemáticos que proporcionan detalles sobre el grado e intensidad de la asociación entre las variables involucradas. (Hernández et al., 2014)

La investigación sobre la relación entre liderazgo estratégico en la toma de decisiones está basada en un diseño no experimental, de corte transversal, de tipo cuantitativa, aplicada y correlacional, presentándose mediante el esquema siguiente:



Donde:

- M : Muestra
- Ox : Variable 1: Liderazgo estratégico
- Oy : Variable 2: Toma de decisiones
- R : Relación entre variables

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

“Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación” (Carrasco, 2019).

En el presente estudio la población estuvo constituida por 30 trabajadores

administrativos comprendidos por directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, en la condición de nombrados y contratados, según los registros del Área de Personal de la UGEL de Tumbes, 2024. (Tabla 1)

Tabla 1 Población laboral de la UGEL, Tumbes

Categoría laboral	Nº Trabajadores
Directivos	2
Profesionales	11
Técnicos	12
Auxiliares	5
Total	30

Fuente: Área de Personal, UGEL Tumbes, 2024.

Muestra

Según. García (2016) indica. “Es un subconjunto de la población sobre la cual se realizará alguna medición que permitirá conclusiones generalizables a toda la población” (p. 130).

La muestra del presente estudio se denominó censal o intencional por convenir a los intereses de la investigación, y los elementos considerados fueron el mismo número de trabajadores que conformaron la población es decir 30 trabajadores administrativos de la UGEL, Tumbes.

Muestreo

Carrasco (2019)) precisa:

“Es la técnica que permite seleccionar muestras adecuadas de una población de estudio. El muestreo debe conducir a la obtención de una muestra

representativa de la población de donde proviene, esta condición establece que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser incluida en la muestra. El estudio de selección de muestras, en sí constituye todo un estudio pormenorizado, que no atañe al estudio en este texto”.

La encuesta se realizó mediante la aplicación del instrumento basado en dos cuestionarios a la hora de ingreso del personal a la UGEL Tumbes, se efectuó en las primeras horas de la mañana, un cuestionario para variable liderazgo estratégico con veinte preguntas y para la variable toma de decisiones compuesto por veinte preguntas, ambos en escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos

Método inductivo

Método empleado tanto en la recolección de la información, así como en la elaboración del marco teórico al establecerse las categorías y dimensiones de la variable liderazgo estratégico y toma de decisiones, facilitando un tratamiento a la información desde la concepción básica hasta la formulación de las conclusiones.

Método deductivo

Siguió un proceso sintético analítico ya que se presentarán conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de las cuales se extraerán conclusiones o consecuencias en las que se aplicarán; o se examinarán casos particulares. En la investigación se explicará la teoría de las variables de liderazgo estratégico y toma de decisiones y sus dimensiones.

Método cuantitativo

Su propósito fue explicar y predecir y/o controlar fenómenos a través de un enfoque de obtención de datos numéricos de las variables y dimensiones, en la cual se recogerán y analizarán datos cuantitativos, ya que los ítems son valorados con la escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Técnica

Según, Bernal (2016), se emplearon:

Técnica documental

Técnica que permitió revisar, analizar y cuestionar la literatura de los textos, revistas e informes técnicos y administrativos y en artículos científicos; esta información fue compilada utilizando la ficha bibliográfica”.

Técnica de la encuesta

“Es un procedimiento de la investigación, la cual consiste en obtener información de las personas encuestadas, mediante el uso de cuestionarios, diseñados en forma previa para la obtención de información específica” (Bernal, 2016).

“Técnica que se empleó en la recopilación de los datos mediante un cuestionario dirigido a la unidad de análisis de la muestra por investigar, la elección de esta técnica nos facilitará la recolección de datos cuantitativos y cualitativos derivados del muestreo”. (Anexo 6 y 7)

Instrumentos

Falcón y Herrera (2005) refieren "A los dispositivos o formatos (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información" (p. 12). Se emplearán:

Fichas bibliográficas, “Se utilizaron en la registraci3n de la informaci3n de la literatura de las variables”

Libreta de apuntes, “Se emple3 para la consignaci3n de las ocurrencias y/o situaciones en el lugar y momento de la ejecuci3n del proyecto”.

Cuestionario, se emplearon dos cuestionarios con 20 preguntas para cada variable en estudio, en escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). (Anexo 4 y 5)

3.5. Procesamiento y an3lisis

Procesamiento

Despu3s de aplicar la encuesta al grupo de estudio se procedi3 a tabular los datos en hojas Excel para exportarlos al Programa SPSS y se obtuvieron las tablas de frecuencias absolutas y relativas, el P- valor, el coeficiente de correlaci3n Rho de Spearman utilizado para variables categoricas, estos resultados permitieron determinar la prueba de hip3tesis y correlaci3n entre variables; para luego ser sometido al an3lisis.

An3lisis

Despu3s del procesamiento de datos, con la informaci3n obtenida se sometieron a un an3lisis estadístico descriptivo e inferencial y fundamentándose en las bases teórico – científcas y los antecedentes de la investigaci3n, permitieron determinar la relaci3n que existe entre el liderazgo estrat3gico y la toma de decisiones de la Unidad de Gesti3n Educativa Local UGEL de Tumbes 2024.

3.6. Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento tomaremos la implementación de una prueba piloto compuesta de 15 colaboradores de la UGEL Tumbes, mediante la utilización del coeficiente Alfa de Cronbach que mide la consistencia interna de la prueba y su aplicación en otra realidad que deben resultar iguales o parecidas las respuestas.

Hernández et al. (2014)

De acuerdo con las instrucciones de los autores los resultados del cálculo del coeficiente se pueden apreciar mediante la siguiente escala de valores que para los niveles de 0,53 a menos tenemos una confiabilidad débil, de 0,54 a 0,59 Confiabilidad baja, de 0,60 a 0,65 Confiable, de 0,66 a 0,71 Muy confiable, de 0,72 a 0,99 Excelente confiabilidad 1,0 Confiabilidad perfecta.

Los resultados de la prueba piloto producto de la aplicación al cuestionario elaborado en escala de Likert, para medir los datos de la variable liderazgo estratégico mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach resultó 0,929 para las veinte preguntas. Para la variable toma de decisiones resultó con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,823 para las veinte preguntas. Estos indicadores mostraron niveles de excelente confiabilidad, aceptables para el desarrollo de la investigación. (Ver Tabla 4 y 5) (Anexo 8)

Tabla 2 Fiabilidad de variable liderazgo estratégico

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,929	20

Fuente: Prueba Piloto

Tabla 3 Fiabilidad de variable toma de decisiones

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.823	20

Fuente: Prueba Piloto

3.7. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo estratégico

Definición conceptual

“Implica, coraje, creencias en las convicciones de uno mismo y energía para trabajar duro incluso en circunstancias difíciles; donde la visión puede ser uno de los activos más importantes y ejercen un liderazgo” (Bass,1985).

Definición operacional

Para agenciarnos de los datos para el análisis de la variable liderazgo estratégico fueron obtenidos mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por 20 preguntas en escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5). Este instrumento se aplicó tipo entrevista a los 30 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL de Tumbes, 2024. (Tabla 1) (Anexo 1, 2 y 3)

Dimensiones

Dirección

Indicadores: visión, misión, estrategias, objetivos, comunicación.

Organización

Indicadores: estructura, procesos, actividades, control.

Cultura corporativa

Indicadores: valores, creencias, prioridades, ética

Tabla 4 Dimensiones, indicadores de la variable liderazgo estratégico

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Dirección	Visión, Visión Estrategias Objetivos Comunicación	1, 2, 3, 4, 5, 6,
Organización	Estructura Procesos Actividades Control	7,8,9,10,11,12,
Cultura corporativa	Valores Creencias Prioridades Ética	13,14,15,16,17, 19,19,20

Fuente: Encuesta

Variable 2: Toma de decisiones

Definición conceptual

“Proceso de pensamiento que conduce a la elección de un curso de acción y operación mediante dos procesos de pensamiento, el intuitivo y el deliberado” (Tisnés y Casro, 2019, p. 65).

Definición operacional

La obtención de los datos para el análisis de la variable toma de decisiones fueron obtenidos mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por veinte preguntas en escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Este instrumento se aplicará tipo entrevista a los 30 colaboradores de la Unidad de gestión Educativa Local UGEL de Tumbes 2024. (Tabla 2) (Anexo 1, 2 y 3)

Dimensiones

Información

Indicadores: Información ejecutiva, información de gestión, sistema de apoyo, sistemas operativos

Conocimiento

Indicadores: Táctico, explícito, intuitivo

Experiencia

Indicadores: Datos críticos, identificar pautas, anticipar situaciones

Análisis

Indicadores: Observar el fenómeno, indagación de variables, evaluar opciones, comparar resultados.

Tabla 5 ***Dimensiones, indicadores de la variable toma de decisiones***

Dimensiones	Indicadores	ítems
1. Información	Información ejecutiva Información de gestión Sistema de apoyo Sistemas operativos	21,22,23,24,25
2. Conocimiento	Táctico Explícito Intuitivo	26,27, 28, 29, 30,
3.Experiencia	Datos críticos. Identificar pautas. Anticipar situaciones	31,32,33,34,35,
4.Análisis	Observar el fenómeno Indagación de variables Evaluar opciones Comparar resultados	36,37,38,39,40

Fuente: Encuesta

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Para el objetivo general: Determinar la relación del liderazgo estratégico con la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes 2024.

Tabla 6 Nivel de relación entre el liderazgo estratégico y toma de decisiones

Nivel	Liderazgo estratégico			Toma de decisiones		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	74 a 100.	17	56.67	74 a 100.	18	60.00
Media	47 a 73	10	33.33	47 a 73	8	26.67
Baja	20 a 46	3	10.00	20 a 46	4	13.33
Totales		30	100.00		30	100.00

Fuente: Encuesta.

Los resultados obtenidos en la encuesta permiten analizar la relación entre el liderazgo estratégico y toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes en el año 2024.

En primer lugar, al observar la distribución de niveles, se evidencia que un 56.67% de los encuestados calificaron el liderazgo estratégico en un nivel alto, mientras que un 60.00% ubicó la toma de decisiones también en el nivel alto. De manera similar, en el nivel medio, un 33.33% de los encuestados identificó el liderazgo estratégico en esta categoría, mientras que un 26.67% ubicó la toma de decisiones en este mismo rango. Finalmente, el nivel bajo obtuvo un 10.00% para liderazgo estratégico y un 13.33% para toma de decisiones. Esta tendencia sugiere que a medida que el liderazgo estratégico es percibido en niveles más altos, la toma de decisiones también tiende a ubicarse en niveles elevados, lo que indica una posible relación entre ambas variables.

Prueba de hipótesis para el objetivo general: El liderazgo estratégico se relaciona de manera directa y positiva con la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes, 2024.

Para confirmar esta relación, se realizó una prueba de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.325, con nivel de significancia de 0.008. Este resultado, siendo menor al umbral de 0.01, indica, existe una correlación significativa entre liderazgo estratégico y toma de decisiones. Si bien la relación es positiva, el coeficiente sugiere que la intensidad de la correlación es moderada. Se concluyó aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general. Este coeficiente de r_s , indica que a mayor liderazgo estratégico mejores toma decisiones se obtendrán

Tabla 7 Correlación entre liderazgo estratégico y toma de decisiones

Rho de Spearman	Liderazgo estratégico	Toma de decisiones
Coeficiente de correlación		0.325
Liderazgo Estratégico Sig. (bilateral)		0.008
N		30
Coeficiente de correlación	0.325	
Toma de Decisiones Sig. (bilateral)	0.008	
N	30	

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

Fuente: Encuesta

Para el objetivo específico1: Determinar la relación de la dirección del liderazgo estratégico con la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes.

Tabla 8 Nivel de relación entre la dirección y la toma de decisiones

Nivel	Dirección			Toma de decisiones		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	22 a 30	16	53.33	74 a 100.	18	60.00
Media	14 a 21	12	40.00	47 a 73	8	26.67
Baja	6 a 13	2	6.67	20 a 46	4	13.33
Totales		30	100.00		30	100.00

Fuente: Encuesta.

Los resultados de la encuesta permiten analizar la relación entre la dirección del liderazgo estratégico y toma de decisiones en Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes, año 2024.

En la tabla de distribución de niveles, se observa que un 53.33% de los encuestados calificaron la dirección del liderazgo estratégico en nivel alto, mientras que un 60.00% ubicó a toma de decisiones en el mismo nivel. En el nivel medio, un 40.00% de los participantes evaluó la dirección del liderazgo estratégico en esta categoría, en tanto que un 26.67% situó a toma de decisiones en el mismo rango. Finalmente, en el nivel bajo, un 6.67% de encuestados valoró la dirección del liderazgo estratégico en este nivel, mientras un 13.33% evaluó la toma de decisiones como baja. Estos resultados muestran una tendencia en la que a medida que la dirección del liderazgo estratégico es percibida en un nivel alto, también lo es toma de decisiones, lo que sugiere una posible relación entre ambas variables.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1: La dirección del liderazgo estratégico se relaciona de manera directa y positiva con toma de decisiones en la UGEL de Tumbes.

Para validar esta relación, se realizó una prueba de hipótesis utilizando Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de 0.501 con un nivel de significancia de 0.002. Dado que el valor de significancia es menor al umbral de 0.01, concluye la correlación entre la dirección del liderazgo estratégico y la toma de decisiones es estadísticamente significativa. Además, el coeficiente de 0.501 indica una relación de intensidad moderada a fuerte, lo que refuerza la idea de que la dirección del liderazgo estratégico influye de manera positiva en la toma de decisiones dentro de la institución. La investigación determinó la aceptación de la hipótesis de trabajo del objetivo 1. El p(rho) obtenido revela que mayor dirección del liderazgo se obtendrán decisiones más efectivas.

Tabla 9 *Correlación entre dirección del liderazgo y toma de decisiones*

	Rho de Spearman	Dirección	Toma de decisiones
Dirección <i>del</i> liderazgo	Coeficiente de correlación		0.501
	Sig. (bilateral)		0.002
	N		30
Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	0.501	
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	30	

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

Fuente: Encuesta

Para el objetivo específico 2: Determinar la relación de la organización del liderazgo estratégico con la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes.

Tabla 10 Nivel de relación entre la organización y la toma de decisiones

Nivel	Organización			Toma de decisiones		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	22 a 30	15	50.00	74 a 100.	18	60.00
Media	14 a 21	10	33.33	47 a 73	8	26.67
Baja	6 a 13	5	16.67	20 a 46	4	13.33
Totales		30	100.00			30 100.00

Fuente: Encuesta.

Los resultados obtenidos en la encuesta permiten analizar la relación entre la organización del liderazgo estratégico y la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes en el año 2024.

En la distribución de niveles, se observa que un 50.00% de los encuestados calificaron la organización del liderazgo estratégico en un nivel alto, mientras que un 60.00% ubicó la toma de decisiones en el mismo nivel. En nivel medio, un 33.33% participantes evaluó la organización del liderazgo estratégico en esta categoría, mientras un 26.67% situó la toma de decisiones en el mismo rango. Finalmente, en el nivel bajo, un 16.67% de los encuestados valoró la organización del liderazgo estratégico en este nivel, mientras que un 13.33% calificó la toma de decisiones como baja. Estos resultados indican una tendencia en la que un mayor nivel de organización dentro del liderazgo estratégico se asocia con una mejor toma de decisiones en la institución.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2: La organización del liderazgo estratégico se relaciona de manera directa y positiva con la toma de decisiones en la UGEL de Tumbes.

Tabla 11 *Correlación entre organización y toma de decisiones*

Rho de Spearman	Organización	Toma de decisiones
Coeficiente de correlación		0.645
Organización Sig. (bilateral)		0.008
N		30
Coeficiente de correlación	0.645	
Toma de Decisiones Sig. (bilateral)	0.008	
N	30	

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

Fuente: Encuesta

Para confirmar esta relación, se realizó una prueba de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se obtuvo un coeficiente de 0.645 con nivel de significancia de 0.008. Como el valor de significancia es menor al umbral de 0.01, se concluye que la correlación entre la organización del liderazgo estratégico y la toma de decisiones es estadísticamente significativa. Además, el coeficiente de 0.645 indica una relación de intensidad moderada a fuerte, lo que sugiere que la organización dentro del liderazgo estratégico tiene un impacto considerable en la calidad de la toma de decisiones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes. Se aceptó la hipótesis de trabajo del objetivo específico 2. El rho de Spearman obtenido revela que una organización bien diseñada nos facilita tomar decisiones muy acertadas

Para el objetivo específico 3: Determinar la relación de la cultura corporativa del liderazgo estratégico con la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes.

Tabla 12 Nivel de relación entre la cultura corporativa y la toma de decisiones

Nivel	Cultura corporativa			Toma de decisiones		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	30 a 40	18	60.00	74 a 100.	18	60.00
Media	19 a 29	9	30.00	47 a 73	8	26.67
Baja	8 a 18	3	10.00	20 a 46	4	13.33
Totales		30	100.00		30	100.00

Fuente: Encuesta.

Los resultados obtenidos en la encuesta permiten analizar la relación entre la cultura corporativa del liderazgo estratégico y la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes, año 2024.

En la distribución de niveles, se observa que un 60.00% de los encuestados calificaron la cultura corporativa en un nivel alto, coincidiendo con el 60.00% que evaluó toma de decisiones en este mismo nivel. En nivel medio, un 30.00% de los participantes consideró que la cultura corporativa se encontraba en esta categoría, mientras un 26.67% ubicó la toma de decisiones en el mismo rango. Finalmente, en el nivel bajo, un 10.00% de los encuestados calificó la cultura corporativa en esta categoría, mientras que un 13.33% situó a toma de decisiones en este nivel. Estos resultados sugieren que a medida que la cultura corporativa dentro del liderazgo estratégico es más sólida, la toma de decisiones también tiende a mejorar.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3: La cultura corporativa del liderazgo estratégico se relaciona de manera directa y positiva con la toma de decisiones en la UGEL de Tumbes.

Para confirmar esta relación, se realizó una prueba de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se obtuvo un coeficiente de 0.832 con un nivel de significancia de 0.000. Dado que el valor de significancia es menor al umbral de 0.01, se concluye que la correlación entre la cultura corporativa y la toma de decisiones es altamente significativa. Además, el coeficiente de 0.832 indica una relación fuerte y positiva, lo que sugiere que una cultura corporativa bien establecida dentro del liderazgo estratégico tiene un impacto significativo y directo en la calidad de la toma de decisiones dentro de UGEL, Tumbes. El rs obtenido indica que una cultura organizacional muy internalizada facilita un gran trabajo en equipo encaminada a tomar decisiones oportunas y efectivas.

Tabla 13 *Correlación entre cultura corporativa y toma de decisiones*

	Rho de Spearman	Cultura Corporativa	Toma de decisiones
Cultura Corporativa	Coeficiente de correlación		,832**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		30
Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,832**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	

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

Fuente: SPSS

4.2 Discusión

Los resultados obtenidos en la encuesta mostraron que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo estratégico y toma de decisiones en la UGEL de Tumbes, con un coeficiente de correlación de 0.325 y una significancia de 0.008. Si bien la relación es moderada, estos hallazgos coinciden con los resultados de la investigación de Agapito (2022), quien también encontró que el liderazgo influye significativamente en la toma de decisiones dentro de una entidad pública. Además, la investigación de Pedraja et al. (2006) refuerza la idea de que el estilo de liderazgo influye en la racionalidad y efectividad de la toma de decisiones estratégicas. En conjunto, estos estudios respaldan la importancia de fortalecer el liderazgo estratégico en instituciones educativas para mejorar la toma de decisiones y optimizar la gestión organizacional.

El análisis de la encuesta reveló una correlación significativa entre la dirección del liderazgo estratégico y toma de decisiones, con un coeficiente de 0.501 y una significancia de 0.002, indicando una relación moderada a fuerte. Estos resultados son consistentes con la investigación de García, Piguave, Vega y Burgos (2024), quienes concluyeron que el liderazgo educativo tiene un impacto positivo en la gestión de los docentes, resaltando que una dirección clara y efectiva es clave para mejorar el desempeño organizacional. Asimismo, Costa (2022) identificó que la gestión por competencias influye significativamente en la toma de decisiones en una municipalidad, lo que sugiere que un liderazgo con una dirección bien definida permite una mejor organización y mayor eficiencia en la toma de decisiones.

La encuesta reflejó que la organización dentro del liderazgo estratégico tiene una correlación moderada a fuerte con la toma de decisiones (0.645, $p=0.008$). Este hallazgo se alinea con la investigación de Macías (2023), quien demostró que la implementación de estrategias organizativas, como el inventario de recursos humanos, facilita la toma de decisiones al proporcionar información clara y estructurada. De igual manera, los resultados de Cribillero (2023), al estudiar la gestión del transporte en Chimbote, refuerzan la importancia de contar con modelos organizativos bien

estructurados para una toma de decisiones más eficiente. Estos antecedentes apoyan la idea de que una organización sólida dentro del liderazgo estratégico mejora la capacidad de decisión y planificación en instituciones educativas.

Los resultados mostraron una correlación fuerte y significativa entre la cultura corporativa y toma de decisiones (0.832, $p=0.000$), lo que indica que una cultura organizacional bien establecida favorece la toma de decisiones efectivas. Esta conclusión es coherente con la investigación de Ferruzo y Mosquito (2021), quienes encontraron que el gobierno electrónico influye significativamente en la toma de decisiones dentro de una municipalidad, evidenciando que una cultura organizativa basada en la digitalización y la transparencia contribuye a mejorar la gestión. De manera similar, Hinostraza (2023) destacó que la participación ciudadana y la cultura organizativa influyen en la toma de decisiones dentro de entidades públicas. Estos estudios refuerzan la idea de que fomentar una cultura corporativa basada en valores, transparencia y participación mejora la calidad y efectividad de la toma de decisiones.

En términos generales, los resultados de la encuesta reflejan una relación positiva entre el liderazgo estratégico y la toma de decisiones en la UGEL de Tumbes. Estos hallazgos son respaldados por investigaciones previas, tanto nacionales como internacionales, que enfatizan la importancia del liderazgo, la organización y la cultura corporativa en la toma de decisiones efectivas. Fortalecer estos aspectos dentro de la gestión educativa no solo optimizaría los procesos administrativos, sino que también contribuiría a una mejor calidad en la educación.

V. CONCLUSIONES

1. Los datos sugieren que un liderazgo estratégico sólido tiende a estar asociado con una mejor toma de decisiones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes. Aunque la correlación encontrada no es alta, sí es significativa, implica que fortalecer el liderazgo estratégico podría contribuir a mejorar los procesos de toma de decisiones en la institución. el nivel de correlación sugiere que aún existen otros factores que pueden incidir en la toma de decisiones, como la experiencia del equipo directivo, la disponibilidad de información relevante y la cultura organizacional.
2. Los resultados sugieren que una adecuada dirección del liderazgo estratégico favorece una mejor toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes. Fortalecer esta dimensión del liderazgo puede ser clave para optimizar los procesos de toma de decisiones en la organización. Este vínculo también está condicionado por factores como la resistencia al cambio, la delegación de responsabilidades y la implementación de mecanismos de seguimiento
3. Los resultados evidencian que una organización eficiente dentro del liderazgo estratégico favorece una toma de decisiones más efectiva. Por lo tanto, fortalecer la organización dentro del liderazgo estratégico podría ser una estrategia clave para mejorar los procesos de toma de decisiones en la institución. La falta de flexibilidad organizativa podría ser un factor limitante, lo que indica la necesidad de equilibrar la estructura con la adaptabilidad a cambios y nuevas circunstancias.
4. Los resultados evidencian que una cultura corporativa sólida dentro del liderazgo estratégico está fuertemente asociada con una toma de decisiones efectiva. Por lo tanto, promover y fortalecer una cultura organizacional basada

en valores compartidos, comunicación efectiva y un liderazgo participativo podría ser una estrategia clave para mejorar los procesos de toma de decisiones en la institución. Es fundamental que la cultura corporativa no solo se establezca formalmente, sino que se refuerce a través de la comunicación interna y la alineación de los valores con las prácticas diarias de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades educativas deben implementar de acuerdo al plan operativo institucional, su plan de capacitación con la temática de liderazgo estratégico, dirigidos a los colaboradores y participantes en la toma de decisiones a lo interno de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes, con el propósito de fortalecer capacidades y habilidades en planificación, visión estratégica y resolución de problemas.
2. Es conveniente, establecer mecanismos claros de dirección y supervisión en los procesos de toma de decisiones, asegurando que los líderes cuenten con lineamientos estratégicos bien definidos para guiar eficazmente a sus equipos.
3. Se debe optimizar la estructura organizativa dentro de la UGEL de Tumbes mediante la definición clara de roles y responsabilidades, promoviendo una comunicación fluida entre los distintos niveles jerárquicos para mejorar la eficiencia en la toma de decisiones.
4. Las autoridades y los gerentes que tienen estrecho contacto con los colaboradores deben fomentar una cultura corporativa basada en valores compartidos, participación y confianza, incentivando prácticas de liderazgo colaborativo que permitan una toma de decisiones más efectiva y alineada con los objetivos institucionales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agapito, M. M. (2022). Gestión pública, liderazgo y su Influencia en la toma de decisiones en una municipalidad de la Región Lima, 2021. UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80514>
- Aguado, C. D. (2023). Aplicación de metodología BIM en el Proyecto creación del servicio de Educación Inicial N° 2222, Villa Santa María -Trujillo. Trujillo: UPAO. <http://repositorio.upao.edu.pe/browse?type=author&value=Aguado+Cubas%2C+Daniel>
- Alfaro, M. F. (2022). Toma de decisiones y compromiso organizacional de los. Trujillo: UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93260/Alfaro_MF_A-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I. (2012). Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. (Tesis de Magister). <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4593>
- Allen, N., y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1(18), 63.
- Alles, M. (2012). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Buenos Aires: Granica. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121134/Mendoza_VHM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarez, S. L., Silva, A. N., & López, R. L. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la. *Podium*, 35, 87-96. [Downloads/322-Texto%20del%20artículo-1418-1-10-20190621%20\(2\).pdf](Downloads/322-Texto%20del%20artículo-1418-1-10-20190621%20(2).pdf)
- Angamarca, T. (2017). Angamarca, T. (2017). Los sistemas de gestión documental para las secretarías y su aporte en el nivel de satisfacción de los usuarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo. Babahoyo: Universidad Técnica de Bahahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3381/P->

UTB- FCJSE-SEBGUE-000018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Arana, A. L., y Coronado, T. J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista EDUCA UMCH.*, 09, 73-96. doi:<https://doi.org/10.35756/educaumch.201709.33>
- Arbaiza Fermini, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: Bases y Fundamentos*. Lima: Buenos Aires.
- Arias, G. F., y Sosa, V. D. (2003). El Compromiso Organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, (6), 2, 13, 25.
- Arias, H. (2001). *Principios de organización y dirección*. Mexico: Ediciones ciencia y técnica.
- Balantra, D. I., Ramirez, M. S., y Zuluaga, M. A. (2023). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo los lineamientos del decreto 1072 del 2015 libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 y la resolución 0312 de 2019 en la empresa CONSTRU CABEZAS S.A.S. Colombia: Universidad Antonio José Camacho. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/1671>
- Bateman, T., y Scott, A. (2009). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Bedoya, Y., y Barrientos, R. (2018). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2018. Ayacucho: (Tesis de Maestría). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26931>
- Benavides, P. (2004). Planeación. En *Administración*. Mexico: Mc Graw Hill. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/eureka/pudgvirtual/Planeaci%F3n.pdf>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Bogota. <http://n9.cl/z9jvc>.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018. Lima: USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/8684>
- Bruggemann, A., Groskuth, P., & Ulich, E. (1975). *Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos*. Lima: AEDIPE.
- Cabrejos, R. H., & Torres, S. L. (2014). El liderazgo transformacional como apoyo en

- la gestión pedagógica del director. *Hacer*, 3(2), 3-8.
doi:<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/681>
- Calderon, A. (2018). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes*, 2018. Tumbes: (Tesis de Licenciatura). <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/313>
- Campos, V. F., Bolbarán, R. J., Bustos, R. C., y Gonzalez, V. M. (2014). Formación de directores de excelencia: Un mismo objetivo, distintas demandas. *Perspectiva Educacional, Formación de Profesores*, 53(2), 91-111.
doi:<https://www.redalyc.org/pdf/3333/333331210006.pdf>
- Cardenas, G. J. (2020). El Paradigma de Información de Gregory Bateson: Una Introducción. *Veritas y Research*, 2(2), 87-97. doi:<https://acortar.link/8LPMRK>
- Cardoza, m., Hidalgo, I., Peña, J., & Torres, C. (2019). Satisfacción con la Vida y Satisfacción Laboral. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 75-89.
<https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809021/>
- Carrasco, D. (2013). *Metodología de La Investigacion Cientifica*. Lima: Sam Marcos.
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Carrasco, D. S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Universidad Nacional Mayor San Marcos.
https://sisbiblio.unah.edu.pe/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=490
- Carrasco, I. (enero-junio de 2019). Población. *Notas de Población* N° 108 • enero-junio de 2019, 108.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44679/1/S1900093_Carrasco_es.pdf
- Charaja, Y., y Mamani, J. (2014). *Satisfacción Laboral y Motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú*, 2013 . [versión electrónica]. *Revista Comunicacion*, 1(1), 1-9.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos (Segunda ed.)*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill

- Chiquinta, G. (2017). Chiquinta. G. (2017). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las enfermeras en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional. Lima: (Tesis de Maestría). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8473>
- Collado, S. (2008). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo. *Revista de dirección y administración de empresas*, 15, 91-117.
- Costa, O. G. (2022). Influencia de la gestión por competencias en la toma de decisiones, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Zarumilla, Tumbes, Perú, 2021. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64117>
- Cribillero, C. D. (2023). Diseño de un modelo de transporte, para la toma de decisiones en la administración del transporte público en la ciudad de Chimbote. Chimbote: Universidad Federico Villarreal. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/6744>
- Daft, R. (2011). *Teoría y Diseño Organizacional*. Mexico: México D.F. Cengage Learning.
- Davis, K., y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- De La Garza, C. M., y Cervantes, M. A. (2017). Características de liderazgo del administrador educativo de las Instituciones de Educación Superior en México. *Actualidades Investigativas En Educación*, 17(3), 1-26. doi:<https://doi.org/10.15517/aie.v17i3.29871>
- Dedios, C. (2014). *El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: Aplicación de los principios en el Perú*. Piura: Universidad de Piura.
- Dess, G., y Lumpkin, G. (2003). *Dirección estratégica: Creando ventajas competitivas*. Madrid: España México: Mc Graw Hill.
- Dias, L. E. (2022). Satisfacción y motivación: un estudio con los funcionarios del departamento de tráfico del distrito federal de Brasil. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época., 2, 179-196. doi:DOI: <https://doi.org/10.17561/ree.n2.2022.6902>
- Duche, A., & Rivera. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Revista Electronica Trimestral de Enfermería*, 18(2), 353-363. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>

- Elias, B. C. (2020). El liderazgo estratégico en la gestión educativa desde el enfoque de mejoramiento continuo. Tumbes: Untumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64914>
- Falcon, H., y Herrera, J. (2005). Análisis del ato estadístico (Guía didáctica). Caracas: . Venezuela: Universidad Bolivariana de Venezuela.
- Fernández, M. (2018). Toma de decisiones y clima organizacional en la agencia Efe.S.A. de Pedro Ruiz, Chiclayo. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán. <https://cutt.ly/0Rmpllo>
- Ferruzo, F. A., y Mosquito, M. R. (2021). Gobierno electronico y toma de decisiones en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrion, Pasco – 2021. Pasco: UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5362>
- Gallardo, L. (2021). Toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Proyecto Espwecial Chavimochic de Trujillo. Trujillo: UCV. Obtenido de <https://cutt.ly/GH5vttX>
- García, D. J. (2016). Metodología de la investigación para administradores. Bogotá , Colombia: Ediciones de la U.
- García, J. (2021). Seguridad y salud ocupacional y su relación con la productividad del personal de obra de la empresa constructora VYV Contratistas Generales de la ciudad de Tacna en el año 2020:.. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Garcia, M. W., Piguave, L. Z., Vega, C. J., y Burgos , B. H. (2024). Desempeño profesional docente mediado por la gestión estratégica del líder educativo Professional. Redilat, Volumen V(1), 1670. doi:DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1700>
- Gomez, L. (2010). Administración. Mexico: México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Gonzalez, G. D. (2023). Gestión de competencias investigativas desde el aprendizaje móvil, solventa calidad de la superación en salud. Rev Ciencias Médicas [online].ISSN 1561-3194., 27(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1561-31942023000500009&lng=en&nrm=i&tlng=es
- Grosemans, I., y De Cuyper, N. (2021). Career competencies in the transition from higher education to the labor market: Examining developmental trajectories.

- Journal of Vocational Behavior, 128.
doi:<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S00018>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. Cuyo: Material Inédito. Universidad Nacional de Cuyo.
- Harvard Deusto. (14 de 08 de 2024). Siete habilidades imprescindibles para liderar con impacto. Harvard Deusto: <https://www.harvard-deusto.com/>
- Hashemi, J., y Sadegi, D. (2016). The relationship between job satisfaction and organizational climate: a case study of government departments in Divandarreh. World scientific news,, 45(2), 373-383. 383.
<http://psjd.icm.edu.pl/psjd/element/bwmeta1.element.psjd-fb768f3b-0911-4c97-61304f7c7ad8;jsessionid=B7B29D14B55AB20411270633D692A326> 9307-
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., y Slocum, J. W. (2009). Administración: Un enfoque basado en competencias. CENGAGE Learning.
- Hernandez, R. L. (2018). Liderazgo estratégico integral: de la teoría a la práctica transformando vidas e instituciones. Revista Centroamericana de Administración pública, 75, 123-133. doi:Revista Centroamericana de Administración Pública, 75, 123–133. <https://bit.ly/3SKxHWB>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de Investigación. México D.F.: Mc Graw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernandez, S. R., & Mendoza, c. (2018). Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexico: Mc Graw Hill. <https://n9.cl/br1sy>.
- Hinostroza, H. D.-J. (2023). Participación ciudadana y la toma de decisiones en una municipalidad provincial, Ayacucho 2022. Ayacucho: UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108748>
- Huamani, M., y Martinez, A. (2017). Identificación de peligros y evaluación de riesgos en la empresa racionalización empresarial S.A. Arequipa: Universidad Naional San Agustin.
- Inga, R. S., y Rosales, U. E. (2023). Clima organizacional y la satisfacción laboral de

- los servidores públicos de la municipalidad distrital de Pangoa, Junín. USIL, Psicología. Junín: SILVIA INGA REYES. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/11418742-f541-472b-9228-97fc2bc6a92d/content>
- Keller, A., & Semmer, N. (2013). Changes in situational and dispositional factors as predictors of job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 88-98. 88-98. 10.1016/j.jvb.2013.03.004
- Llacsahuanga, C. M., y Navarro, V. E. (2023). Seguridad e higiene y clima organizacional en los colaboradores de la empresa H&G Asociados S.A.C, Miguel Checa - Sullana,2022. Sullana: UCV.
- Lozada, D., y Alegre, R. (2017). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en capacitadores de una empresa de call center de Lima Metropolitana. Lima: (Tesis de licenciatura). <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3336>
- Ludeña, A., Añaños, N., & Marroquín, H. (2004). La formación por competencias laborales. Lima: Programa de capacitación laboral (CAPLAB). www.caplab.org.pe
- Macías , C. A. (2023). Inventario de recursos humanos como estrategia de toma de decisiones. Mexico: Universidad Autónoma de Aguas Calientes. URI: <http://hdl.handle.net/11317/2491>
- Maldonado, J. (2017). Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional. <https://cutt.ly/ub6Te0E>
- Márquez, R. J. (2009). Desarrollo de competencias para el trabajo intelectual. (R. J. Meyer, Ed.) Estado de Puebla, México: Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla.
- Martin, M. J., Momino, D. J., y Carrere, B. J. (2013). La planificación estratégica, un indicador sobre el liderazgo pedagógico. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 14(2), 292-315. doi:14(2), 292–315. <https://doi.org/10.14201/eks.10225>
- Mendoza, V. H. (2023). Gestión por competencias y su influencia en la satisfacción laboral del personal de un hospital de Lima, 2023. UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121134/Mendoza_VHM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Merca20. (14 de 08 de 2024). 5 cosas que debes considerar para ser un buen líder empresarial. Merca20: <https://www.merca20.com/5-cosas-que-debes-considerar-para-ser-un-buen-lider-empresarial/>
- Meyer, J., y Allen, N. (1984). Testing the "Side-bet theory" of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- MINTRA. (2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783). Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción Social. <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- MINTRA. (2023). Perú tipo de notificaciones, según región . Lima. <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/leyendo-numeros/>
- Mondy, R. (2010). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación.
- Muchtadin, M., y Chaerudin, C. (2020). Influence of Organizational Commitment, Work Satisfaction, Work Motivation Toward Organizational Citizenship Behavior. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(6), 930-944. Obtenido de <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i6.470>
- Negocio y Empresa. (2018). Toma de decisiones en una empresa. <https://cutt.ly/7Rn4e46>
- OIT. (2019). Temas relacionados al trabajo. SST. Organización Internacional del Trabajo. (2019)., Ginebra. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm#:~:text=Los%20objetivos%20principales%20de%20la,temas%20relacionados%20con%20el%20trabajo.>
- OIT. (2023). Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable: ¿en qué punto nos encontramos? Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023. doi:ISBN: 9789220389553 (impreso) 9789220389560 (pdf web)
- OIT. (2023). Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>

- Ortega, R. N. (2023). Diseño de un sistema de gestión del conocimiento para la comprensión y optimización de procesos en la empresa Gladys Teresa Ramirez Rojas. Colombia: UNIANDES.
<https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/67772>
- Palma, S. (2006). Manual de Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). . Lima: Editorial CARTOLAN EIRL.
- Paricio, R. J. (2020). Paricio Royo, J. (2020). " Diseño por competencias" ¿era esto lo que necesitábamos? REDU., 18(1), 47-70.
 doi:<https://riunet.upv.es/handle/10251/147582>
- Parra, R., Arce, M., y Guerrero, M. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis crítico. Revista de la Universidad Internacional del Ecuador, 3(8), 140-146.
<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>
- Pedraja, R. L., Rodriguez, P. E., y Rodriguez, P. J. (2006). Liderazgo y decisiones estratégicas: Una perspectiva integradora. Socio, 31(8).
 doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33911905>
- Pérez, I., Chavarri, P., & Mendiburu, A. (2022). Plan de motivación extrínseca para las Competencias Laborales de Trabajadores Municipales. Journal of Science and Research,, 7(1), 30-52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6505485>
- Pérez, P. J. (1984). Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral. Mexico: OIT. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf
- Pinheiro, B. (14 de 08 de 2024). Manual del líder de Harvard Business Review. LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/bernardo-maciel-pinheiro-b6a70724/>
- Quispe, C. E. (2023). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018 para el GAD Mira. Mira Carchi Ecuador: Universidad Técnica del Norte .
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/13536>
- Reyes, R. V., Trejo, C. M., y Topete, B. C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada

- desde los estudiantes. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo, 8(15), 81-115. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>
- Rheault, J. (1997). Rheault, J. (1997). Introducción a la Teoría de las decisiones. Mexico: Limusa.
- Rivero, V. B. (2017). El liderazgo educativo como modelo de gestión organizacional. gestión de las personas y tecnología, 10(30), 6-19. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6212742>
- Robbins, S. (2010). Comportamiento organizacional. México: Pearson . Educación.
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento Organizacional. Mexico: Prentice Hall Hispoanoamericana S.A.
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2014). Administración. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. R., y Coulter, M. (2010). Administracion. Mexico: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson.
- Rodriguez, Y. (2014). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas. Granada: Editorial de la Universidad de Granada. Granada: Editorial de la Universidad de Granada.
- Sabastizagal, I., Vives, A., Astete, J., Burgos, M., Ruiz, D. G., y Benavides, F. (2021). Fiabilidad y cumplimiento de las preguntas sobre condiciones de trabajo incluidas en el cuestionario CTESLAC: resultados del estudio sobre condiciones de seguridad y salud en el Perú.
- Saracho, J. M. (2005). Un modelo general de gestión por competencias. Santiago: RIL. editores.
- Tisnés, M., y Casro, A. (2019). Tisnés, Manrique, y Castro, A. (2019). Toma de decisiones: intuición y deliberación en la experiencia de las decisiones. Innovar, 149-164.
- Tobak, S. (14 de agosto de 2024). Características de un líder las habilidades que te impulsan al éxito. Universia: <https://www.universia.net/mx/actualidad/vida-universitaria/caracteristicas-lider-habilidades-que-te-impulsan-exito-961448.html>
- Tom, G., y Watson, D. (2019). Strategic Leadership: Primer for Senior Leaders. USA: 4th. Edition. US Army War College, Carlisle PA. April. 2019. Pág. 2.

<https://athenalab.org/wp-content/uploads/2020/01/Liderazgo-JGS-3.pdf>

- Trevillo, V. D., y Gonzalez, M. M. (2018). Retos de los centros escolares en Nuevo León frente al rendimiento académico en educación primaria. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 2, 1-24. doi:<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/42>
- Valles, P. R. (2023). Modelo de un sistema de seguridad y salud en el trabajo basado en la normativa nacional vigente, para reducir los riesgos en el trabajo y/o enfermedades profesionales en construcciones Cranbegal Cía. Ltda. "Su Ferretero". Ibarra Ecuador: Universidad Técnica del Norte. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/13744>
- Vega, O., Bello, Z., Medina, J., & Alfonso, A. (2019). La ciencia y las competencias emocionales en el proceso de inserción laboral de los profesionales de medicina y enfermería de la Universidad Técnica de Manabí en Ecuador. *Revista cubana de educación superior*, 38(2). doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-961448.html
- Vida Universia. (14 de 08 de 2024). Características de un líder las habilidades que te impulsan al éxito. Vida Universia: <https://www.universia.net/mx/actualidad/vida-universitaria/caracteristicas-lider-habilidades-que-te-impulsan-exito-961448.html>
- Villa, S. A. (2015). Importancia e impacto del liderazgo educativo. *Padres y Maestros. Publicación de La Facultad de Ciencias Humanas y Sociales*, 6, 1-361. doi:<https://doi.org/10.14422/pym.i361.y2015.001>
- Wirawan, K. (2017). Kepemimpinan : teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian / / Wirawan | UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Depok. <http://inlislite.perpusbungkarno.perpusnas.go.id:12345/inlislite3/opac/detail-opac?id=114196>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Liderazgo estratégico y relación con la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Tumbes, 2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Población y Muestra	Tipo
<p>Problema general ¿Cuál es la relación del liderazgo estratégico con toma de decisiones en Unidad Educativa Local UGEL de Tumbes 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1.¿Cuál es la relación de la dirección del liderazgo estratégico con toma de decisiones en Unidad Educativa Local UGEL de Tumbes?</p> <p>2.¿Cuál es la relación de la organización del liderazgo estratégico con toma de decisiones en Unidad Educativa Local UGEL de Tumbes?</p> <p>3.¿Cuál es la relación de la cultura corporativa del liderazgo estratégico con toma de decisiones en Unidad Educativa Local UGEL de Tumbes?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del liderazgo estratégico con toma de decisiones en Unidad Educativa Local UGEL de Tumbes 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1.Determinar la relación de la dirección del liderazgo estratégico con toma de decisiones en Unidad Educativa Local UGEL de Tumbes.</p> <p>2.Determinar la relación de la organización del liderazgo estratégico con toma de decisiones en Unidad Educativa Local UGEL de Tumbes.</p> <p>3.Determinar la relación de la cultura corporativa del liderazgo estratégico con toma de decisiones en Unidad Educativa Local UGEL de Tumbes.</p>	<p>Hipótesis general El liderazgo estratégico se relaciona de manera directa y positiva con toma de decisiones en Unidad Educativa Local UGEL de Tumbes 2024.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1.La dirección del liderazgo estratégico se relaciona de manera directa y positiva con toma de decisiones en Unidad Educativa Local UGEL de Tumbes.</p> <p>2.La organización del liderazgo estratégico se relaciona de manera directa y positiva con toma de decisiones en Unidad Educativa Local UGEL de Tumbes.</p> <p>3.La cultura corporativa del liderazgo estratégico se relaciona de manera directa y positiva con toma de decisiones en Unidad Educativa Local UGEL de Tumbes.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo estratégico</p> <p>Variable 2: Toma de decisiones</p>	<p>Población: Colaboradores que laboran en I (UGEL) Tumbes, 2024</p> <p>N = 30</p> <p>Muestra: De tipo intencional por convenir a los intereses de la investigación.</p> <p>n = 30</p>	<p>Aplicada</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Correlacional</p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización gestión por competencias

Título: Liderazgo estratégico y su relación con la toma de decisiones, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes, 2024

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Pregunta
Variable 1: Liderazgo estratégico	“Implica, coraje, creencias en las convicciones de uno mismo y energía para trabajar duro incluso en circunstancias difíciles; donde la visión puede ser uno de los activos más importantes y ejercen un liderazgo” (Bass, 1985)	Para agenciarnos de los datos para el análisis de la variable liderazgo estratégico fueron obtenidas mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por 20 preguntas en escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), (4) Casi siempre (5). Siempre. Este instrumento se aplicó tipo entrevista a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL	Dirección Organización Cultura corporativa	Visión, Misión Estrategias Objetivos Comunicación Estructura Procesos Actividades Control Valores Creencias Prioridades Ética	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20,

Anexo 4. Cuestionario para el Liderazgo estratégico

Estimado colaborador,

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación del liderazgo estratégico y la toma de decisiones, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes, 2024. Por lo cual es imprescindible su participación, por ello le invitamos a contestar las siguientes afirmaciones, calificando a cada pregunta de acuerdo a los cinco niveles de escala de Likert.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) y responda cada una de las interrogantes o afirmaciones de acuerdo al siguiente cuadro:

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

Variable 1: Liderazgo estratégico

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Dirección						
01	Se trabaja con una visión compartida y misión empresarial con todos los agentes sociales.	1	2	3	4	5
02	Las actividades que se asignan son compatibles con los objetivos y estrategias institucionales definen.	1	2	3	4	5
03	Se propicia un ambiente laboral de participación y compromiso institucional.	1	2	3	4	5
04	La comunicación que fluye en la institución se considera transparente, exacta e íntegra, invitando a responder/disentir.	1	2	3	4	5
05	Se fomenta la innovación y la creatividad en la implementación de estrategias.	1	2	3	4	5
06	Se promueve la flexibilidad para adaptarse a los cambios del entorno.	1	2	3	4	5
Organización						
07	Se trabaja con una estructura organizacional que sirve de soporte para implementar las estrategias.	1	2	3	4	5

08	Se rediseñan los procesos organizacionales para hacer más efectiva las actividades.	1	2	3	4	5
09	Se tienen previsiones presupuestales y sistemas de control para el cumplimiento de actividades.	1	2	3	4	5
10	Se propician mecanismos apropiado para la coordinación e integración de las actividades	1	2	3	4	5
11	Se fomenta la delegación de responsabilidades para optimizar la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
12	Se establecen criterios claros para la asignación de recursos en función de las prioridades estratégicas.	1	2	3	4	5
Cultura corporativa						
13	Se cultiva, se refuerza y se trasmite una cultura a través de sus valores, creencias, historias y mitos a los demás miembros de la institución.	1	2	3	4	5
14	Existe coherencia entre las palabras y hechos de los líderes.	1	2	3	4	5
15	Se centra los esfuerzos en las prioridades estratégicas.	1	2	3	4	5
16	Se minimiza las conductas inapropiadas y no éticas.	1	2	3	4	5
17	Se promueve el desarrollo continuo de las competencias y	1	2	3	4	5
18	Se fomenta un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso.	1	2	3	4	5
19	Se utilizan indicadores de desempeño claros y medibles para evaluar	1	2	3	4	5
20	Se realiza un seguimiento constante de los resultados y se ajustan					

Muchas gracias

Anexo 5. Cuestionario para la toma de decisiones

Estimado colaborador, el presente estudio tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo estratégico y la toma de decisiones del Unidad de Gestión Educativa Local UGEL de Tumbes 2024. Por lo cual es imprescindible su participación, por ello le invitamos a contestar las siguientes afirmaciones, calificando a cada pregunta de acuerdo a los cinco niveles de escala de Likert.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) y responda cada una de las interrogantes o afirmaciones de acuerdo al siguiente cuadro:

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

Variable 2: Toma de decisiones

	Preguntas	N	CN	AV	CS	S
N.º		1	2	3	4	5
	Información					
21	La UGEL Tumbes cuenta con sistemas de apoyo para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
22	El administrador emite información ejecutiva oportuna para la toma de decisiones del director de la UGEL Tumbes.	1	2	3	4	5
23	El funcionario encargado de la unidad administrativa emite oportunamente información de gestión al Administrador para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
24	Considera que la información obtenida de los sistemas de procesamiento de transacciones (nivel operativo) es valiosa para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
25	Los informes generados por los sistemas de información la UGEL Tumbes son claros y comprensibles para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
	Conocimiento					
26	Considera que el conocimiento tácito (obtenido a través de experiencias) es muy importante para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
27	Considera que el conocimiento explícito (documentos de gestión, reglamentos, etc.) es un factor definitivo para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5

28	Considera que el conocimiento intuitivo es muy valioso para una buena toma de decisiones en las distintas áreas funcionales la UGEL Tumbes.	1	2	3	4	5
29	El acceso a bases de datos o fuentes de conocimiento especializado ayuda a mejorar la toma de decisiones en la UGEL Tumbes	1	2	3	4	5
30	La capacitación continua de los empleados en temas clave facilita una toma de decisiones más efectiva dentro la UGEL Tumbes.	1	2	3	4	5
Experiencia						
31	El hecho de reconocer datos críticos a través de experiencias es valioso para tomar una decisión frente a otra situación problemática.	1	2	3	4	5
32	Las experiencias obtenidas en la resolución de problemas en su campo de trabajo le permitieron identificar pautas que sirven para dar solución a problemas futuros.	1	2	3	4	5
33	Considera que las experiencias obtenidas en su desarrollo laboral le permiten anticipar situaciones que pueden llegar a ocasionar un gran problema.	1	2	3	4	5
34	La experiencia adquirida en situaciones anteriores le ayuda a manejar mejor la incertidumbre en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
35	La experiencia personal en roles similares le proporciona un enfoque más acertado para tomar decisiones en momentos de crisis.	1	2	3	4	5
Análisis						
36	Considera importante observar a profundidad el fenómeno o situación problemática antes de tomar una decisión.	1	2	3	4	5
37	Considera importante indagar las variables que engloba la situación problemática para comprender mejor y tomar una decisión.	1	2	3	4	5
38	Toma muy en cuenta la evaluación de opciones o alternativas al momento de tomar una decisión.	1	2	3	4	5
39	El análisis de riesgos es una práctica que considera relevante antes de tomar cualquier decisión en la UGEL Tumbes.	1	2	3	4	5
40	La toma de decisiones en la UGEL Tumbes incluye un proceso formal de evaluación que examina tanto los beneficios como los costos de cada opción.	1	2	3	4	5

Muchas gracias

Anexo 6. Solicitud de autorización para ejecución de tesis

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Tumbes, 17 setiembre de 2024

Carta N° 12 - 2024/GGCN-AJFH

Señora: Yessica Mercy Maceda Garrido

Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Tumbes

Asunto: Solicito autorización para ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito, Bachiller en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, en su propósito de optar el título profesional de Licenciado en Administración. Ha presentado un proyecto de tesis: “Liderazgo **estratégico** y su relación con la toma de decisiones, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes, 2024”;; para su ejecución es necesario contar con información pertinente como la PEA de su personal (Número de trabajadores: funcionarios, directivos, profesionales, técnico y auxiliares); también requiero aplicar encuestas de las variables en estudio: Liderazgo estratégico y toma de decisiones. En tal sentido Señora Directora, solicito la debida autorización, contar con la información descrita y de esta manera alcanzar mi propósito académico.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,



Bach. Colchón Nima, Grecia G.

ORCID: 0009-0007-1985-8081



Bach. Flores Hernández, Allison J.

ORCID: 0009-0002-6140-6816

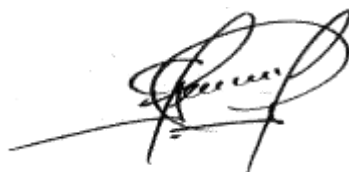
Anexo 7. Certificación

Mg. DPO. Guerrero García, Galvani, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito al departamento de Administración a la Escuela de Administración, de la Facultad de Ciencias Económicas.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis denominado: **“Liderazgo estratégico y su relación con la toma de decisiones, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes, 2024”**; presentado por las Bachilleres. Bach. Colchón Nima, Grecia Geraldine y Flores Hernández, Allison Junet;, ha sido asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 28 de agosto del 2024



Mg. MPO. Guerrero García, Galvani
Código ORCID: 0000-0002-3151-806X
Asesor del Proyecto de tesis

Anexo 8. Análisis de confiabilidad de las variables

Escala: Liderazgo estratégico

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	15	100.0

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

Tabla 3

Variable Liderazgo Estratégico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	20

Fuente: Prueba Piloto

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
78.73	231.781	15.224	20

Escala: Toma de decisiones

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	15	100.0

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

Tabla 4

Variable Toma de decisiones

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.823	20

Fuente: Prueba Piloto

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
79,33	124,667	11,165	20

**Anexo 9. Evidencias de tesistas aplicando encuestas a trabajadores administrativos,
UGEL, Tumbes**

