



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Percepción de los Docentes de la Toma de Decisiones de una Unidad Educativa.
Quevedo, Ecuador 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Ochoa Coello, Isidra Elizabeth (ORCID: 0000-0002-8809-7411)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de la Calidad Educativa

Piura – Perú

2020

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios quien supo guiarme por el buen camino dándome fuerzas y sabiduría en todo momento para alcanzar mi meta, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A la Universidad Cesar Vallejo de Piura por acogernos a un grupo de ecuatorianos con deseo de superación y enriquecemos de nuevos conocimientos.

A mi familia quienes me supieron apoyar incondicionalmente

A mis hijos que estuvieron conmigo en todo momento dándome su mano amiga.

AGRADECIMIENTO

A Dios porque es la luz que ilumina mi camino y por me permitió sonreír ante mis logros alcanzados que son el resultado su ayuda.

A la Universidad Cesar Vallejo de Piura por la apertura brindada, al grupo selecto de Catedráticos Universitarios que nos brindaron sus sabios conocimientos.

A la Dra. Liliana Espinoza por sus consejos, colaboración, y su conocimiento impartidos con todos sus Maestranes.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Isidra Elizabeth Ochoa Coello, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificada con Cédula #1201220595, con la tesis titulado "Percepción de los docentes de la toma de decisiones de una Unidad Educativa. Quevedo Ecuador 2019."

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.


Cédula # 1201220595

Piura, Junio del 2019

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I Introducción	1
II Método	18
2.1 Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Operacionalización de variables.....	19
2.3 Población, muestra y muestreo	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5 Procedimiento	23
2.6 Métodos de análisis de datos	23
2.7 Aspectos éticos	23
III Resultados	24
IV Discusión.....	28
V Conclusiones	31
VI Recomendaciones	32
VII Propuesta para mejorar	33
Referencias.....	47
Anexos.....	52
Anexo 1: Instrumento de la variable	52
Anexo 2: Ficha técnica de la variable	59
Anexo 3: Base de datos de la variable: Toma de decisión	63
Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable toma de decisión.....	64
Anexo 5: Matriz de validación de los expertos del instrumento de la variable	67
Anexo 6: Matriz de consistencia.....	69

Anexo 7: Directivos para validación de encuesta	71
Anexo 8: Fotografías.....	82
Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis	83
Anexo 10: Pantallazo del porcentaje Turnitin	84
Anexo 11: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV .	85
Anexo 12: Autorización de versión final del trabajo de investigación.....	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de la U. E. del Milenio “Carmelina Granja Villanueva”	20
Tabla 2 Muestra de la U.E. del Milenio “Carmelina Granja Villanueva”	20
Tabla 3 La toma de decisiones	24
Tabla 4 Identificación de problemas	25
Tabla 5 Análisis de alternativas.....	25
Tabla 6 Elección de una alternativa	26
Tabla 7 Ejecución	27
Tabla 8 Control	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Socializando el instrumento de investigación	82
Figura 2 Aplicando las encuestas a los docentes 1 ^{er} Día.....	82
Figura 3 Aplicando encuestas a los docentes el 2 ^{do} Día.....	82

RESUMEN

La investigación denominada “Percepción de los docentes de la toma de decisiones de una Unidad Educativa. Quevedo, Ecuador 2019”, tuvo como objetivo, determinar el nivel de percepción de la toma de decisiones en docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva” de la ciudad de Quevedo, durante el año 2019, asumió la teoría de procesos de Simón (1974), donde manifiestan que para realizar una decisión se basa en los estudios de los procesos basados en la organización administrativa teniendo como base a la racionalidad. Se considera el análisis de Gomes y Magdalena (1999), que la toma de decisión es un proceso que está delimitado en todos los trabajos que realiza el director, con sus dimensiones, identificación del problema, análisis de alternativas, elección de una alternativa, ejecución, control.

La investigación planteo que el nivel de percepción de la toma de decisión en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva” es regular, la población de 67 docentes con una muestra de 20 docentes, se usó el muestro no probabilístico por cuotas. Es una investigación de tipo básica, descriptiva, cuantitativa y transversal. El diseño es No experimental, se desarrolló la técnica de la encuesta y el instrumento usado es el cuestionario conformado por 60 ítems, cuyas respuestas se encuentran en la escala ordinal, el nivel de confiabilidad se encuentra .0921 y la validez fue aprobada por tres expertos, se usó el software SPSS versión.

Los resultados descriptivos de la Tabla 3 muestran que el 65,0% de los docentes evalúan en el nivel regular la percepción de la toma de decisiones de los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva” de Quevedo 2019. El estudio concluye que una gran parte de los docentes perciben como regular la toma de decisión en la Unidad Educativa.

Palabras claves: Identificación del problema, análisis de alternativas, elección de una alternativa, ejecución, control.

ABSTRACT

The research called “Perception of teachers in the decision making of an Educational Unit. Quevedo, Ecuador 2019”, aimed to determine the level of perception of decision-making in teachers towards the directors of the Millennium Education Unit “Carmelina Granja Villanueva” of the city of Quevedo, during the year 2019, assumed the theory Simón processes (1974), where they state that to make a decision is based on studies of processes based on administrative organization based on rationality. It is considered the analysis of Gomes and Magdalena (1999), that decision making is a process that is delimited in all the work carried out by the director, with its dimensions, problem identification, analysis of alternatives, choice of an alternative, execution, control.

The investigation stated that the level of perception of the decision-making process in the teachers towards the directors of a Millennium Education Unit “Carmelina Granja Villanueva” is regular, the population of 67 teachers with a sample of 20 teachers, the sample was used not probabilistic by quotas. It is a basic, descriptive, quantitative and transversal research. The design is non-experimental, the survey technique was developed and the instrument used is the questionnaire consisting of 60 items, whose answers are on the ordinal scale, the level of reliability is .0921 and the validity was approved by three experts, the SPSS version software was used.

The descriptive results of Table 3 show that 65.0% of teachers evaluate at the regular level the perception of teachers' decision making towards the directors of the Millennium Education Unit “Carmelina Granja Villanueva” of Quevedo 2019. The study concludes that a large part of teachers perceive how to regulate decision making in the Educational Unit.

Keywords: Identification of the problem, analysis of alternatives, choice of an alternative, execution, control.

I INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la competitividad profesional junto a la dificultad de efectuar una decisión se manifiesta en un círculo de reorganización constante, donde las organizaciones van ampliando sus límites en la realización de negocios, servicios, nuevos o tradicionales, el desafío es el desarrollo de organizaciones para que sean competentes, flexibles y con un amplio grado de adaptabilidad. Para Bórea y Vélez (2017), el estudio de la elección mantiene la responsabilidad en las directrices. No todo lo que realiza un dirigente es imprescindible que utilice de la mejor manera la información para realizar una correcta decisión. Cuando se presenta un perjuicio dentro de la entidad, debido a una mala elección o decisión realizada, esta no se puede deshacer. (p. 1). Actualmente con la globalización la incursión a la información es de fácil acceso lo que origina un incremento en las competencias profesionales, esto ocasiona que dentro de las organizaciones las decisiones que se realicen sean intuitivas o en ciertos casos espontaneas, solamente enfocado sistemáticamente y con un análisis razonable de elección se afianza que el organismo tenga un aumento y engrandecimiento esperado por los directores.

La toma de decisiones en las instituciones educativas no se las considera como un modelo simple a seguir y está condicionado, por las llamadas metas u objetivos impuestos por aquellos que ejercen el cargo de directores. Estos sistemas deberán cambiar sus estructuras y ser diseñados de acuerdo a las necesidades y que brinde un verdadero apoyo en lo referente a la toma de decisiones, facilitando el manejo de información para ser evaluada conforme a las necesidades. Los directores o responsables de tomar decisiones dentro de las instituciones deben de ver las formas de elaborar métodos, procedimientos sobre sistema de información que sean una fuente de sustento dentro del desarrollo en la toma de elección.

El foro realizado referente: "tomar una decisión en Latinoamérica": introducción de buenos hábitos Pichón y Soto (2017), los delegados de estados concurrentes manifestaron los motivos primordiales que ayudaron a propulsar el avance de E.T.S.A. en sus naciones, y las cruciales pruebas que en la actualidad afrontan. La diversidad en los medios usados en realizar una elección y las igualdad y diversidad en el ingreso son los temas que más hincapié tuvieron en cuanto a los motivos para promover el progreso de E.T.S.A, y congregar la realización de

elecciones. Se menciona además el motivo basado en la exigencia de extender la licitud de los métodos para realizar una elección sobre la adjudicación con respecto a los bienes sanitarios. Por entre los retos identificados con una mayor periodicidad estaba la carencia de los bienes o de condiciones tecnológicas, junto con la escasez de difusión e información del asunto por la colectividad. (p. 3). El realizar una toma de decisión no es considerado algo desconocido, se lo realiza todos los días a cualquier momento y en todo lugar que en ocasiones pasen desapercibidas y en ocasiones de manera automática, el tomar una buena decisión no se logra de forma fácil sino es a través de una labor ardua y siguiendo un proceso mental. Debido a que las condiciones suelen cambiar y no es recomendable exponerse a riesgos innecesarios al tomar una decisión intuitiva, lo que puede ocasionar que sin notarlo llevarnos a una serie de sucesos fuera de control sin que se dé cuenta el director o los individuos.

La CEPAL (2018), ha manifestado que: la intervención comunicada es, en su momento, un medio para agrupar las inquietudes y el discernimiento de la comunidad en las elecciones de tacto diplomáticos que perjudica al entorno. Se ha expresado que la intervención pública con respecto a las decisiones incrementa la competencia de las autoridades que le permita contestar todas sus tribulaciones y exigencias públicas de forma conveniente, levantar aprobaciones y perfeccionar la aprobación y el acatamiento de las decisiones medioambientales, debido a que los individuos se consideran parte de ellas. (p. 14).

La toma de decisión a nivel individual es un proceso se caracteriza porque se realiza la elección mediante el uso del razonamiento y el pensamiento, dependiendo de la cantidad de alternativas que se tenga para poder resolver los problemas o situaciones dentro del entorno de la organización en instituciones educativas. Cuando se toma una decisión, la elección que se realice va a determinar la dirección que se va a seguir, por cual es necesario realizar una evaluación de las acciones, si estas no se encuentran presentes no se podrá realizar y no existirá dicha decisión.

En un estudio realizado por EFE, (2017) El uso de la "Big data", para análisis de gran cantidad de información, ayudaría a perfeccionar el tomar una decisión en lugares considerados decisivos para el avance de las naciones, conforme a un programa planteado por la C.E.P.A.L, el cual procura perfeccionar las cualidades

gubernamentales con el fin de cuantificar la economía virtual de la zona. Por ello es importante crear y renovar relaciones entre todos los representantes comprometidos a fomentar una auténtica transformación en la educación y tradiciones, de acuerdo a los expertos en un curso-taller llevado a cabo en base central de C.E.P.A.L. en Santiago de Chile. Entre tanto se presentó el programa “Big Data”: Enorme información para la economía virtual en Latinoamérica y el Caribe, subvencionado por la cuenta para el crecimiento de las Naciones Unidas, cuya finalidad es buscar perfeccionar las competencias gubernamentales para la evaluación de la economía virtual y delinear políticas cimentadas en convencimiento, por medio del uso de la “Big data”. (p. 1).

Para la CEPAL, (2018), las naciones se encuentran buscando mejoras en estas áreas. Como es el caso de Ecuador, que, en su Constitución del 2008, incluye la silueta de la silla vacía, en las administraciones independientes y descentralizadas. Esto se encuentra reglamentada dentro del artículo 77 de las Ley Orgánica de Participación ciudadana, en el cual se encuentra establecido que; las fracciones de las administraciones independientes descentralizadas de modelo colectivo en donde se encontrará un sillón vacío el cual será ocupado por uno o varios representantes elegido por los ciudadanos, dependiendo de la finalidad del programa que serán tratados, con la finalidad que lograr una participación en el foro y en tomar una decisión. Aquellos que se encuentren acreditados para participar tendrán voz y voto. (p. 99).

En lo nacional Torres (2017), manifiesta que; la obligación de precisar y determinar los asuntos concerniente al crecimiento en particular los educativos, han experimentado un gran avance, generando la elaboración de técnicas de comunicación apropiados con el fin de evaluar diferentes aspectos de la escolarización de la población; por lo que, para la construcción de buenos indicadores es necesario identificar el fenómeno que se desea medir, los cuales dependerán del propósito de la administración educacional que el país busca alcanzar. Los indicadores educativos, al igual que los demás indicativos comunitarios, han padecido en las últimas décadas una enorme aceptación ya que proporcionan información relevante sobre los procesos educativos, con el propósito de que tomar una decisión con respecto a instituciones, docentes y estudiantes sean las más acertadas en beneficio de la comunidad educativa. (p. 1).

A nivel local dentro del entorno de la educación el realizar una elección, se basa específicamente en el conocimiento que se tiene sobre ciertos temas lo que da como resultado aciertos o desaciertos, las condiciones en las que son tomadas las decisiones por parte de las autoridades respectivas pueden ser certeras o crear incertidumbres y en lo más extremos riesgos. En las instituciones educativas debido a la escasa información que existe sobre un tema en particular, las decisiones suelen tomarse en un ambiente lleno de incertidumbres y dudas con respecto a lo que puede pasar y las consecuencias que puede acarrear dicha acción llevada a cabo por el director en turno.

Los directores por lo general suelen enfrentar problemas de forma constantes en sus puestos de trabajo de los cuales algunos pueden ser sencillos que le facilitan poder actuar de forma rápida en busca de decisiones que ya se encuentra programadas en las directrices de la institución educativa, pero si son en cierta medida complejos, las decisiones que se realicen son consideradas como no programadas las cuales van a requerir mayor capacidad de raciocinio y creatividad intelectual.

Las unidades educativas, se podrían decir que son instrumentos utilizados para mejorar la percepción, generar conversación sobre estrategias de organización administrativa, además que permiten poder mejorar las decisiones que se tomen a largo plazo, crear ambientes orientados a la trasmisión de conocimientos, tener una visión a futuro sin dejar a un lado el plan de acción, la toma de decisión se maneja desde diversos escenarios dependiendo de las normativas e información.

En la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva” de la ciudad de Quevedo, se evidencio ciertos incidentes ocasionados y relacionados a las relaciones interpersonales con el personal, integrado por los docentes porque no existe una adecuada comunicación entre autoridades y docentes, lo que ocasiona discrepancia al momento de tomar decisiones para realizar actividades, además de que se observó una deficiente gestión administrativa por parte de la directora que no sabe involucrarse ni expresar las ideas para realizar las actividades académicas dentro de la institución educativa.

Entre las causas que se pudo observar y que influyen de forma directa con la toma de decisión se encuentra; la forma de dirección autoritaria, escasa

retroalimentación de información por parte de las autoridades, generación de conflictos por no haber un canal de comunicación establecido, así como el manejo inadecuado de la información entre los departamentos lo que ocasiona que no sean eficientes en la comunicación de las autoridades.

A nivel internacional el trabajo de Cuadra y Panta (2018), titulado “Gestión del talento y toma de decisiones. Caja municipal Trujillo-sucursal Chiclayo” Pimentel-Perú, el propósito es; concretar la asociación que hay entre la administración de taller y el tomar una decisión en la caja Trujillo-sucursal Chiclayo, para proponer estrategias dentro de la administración de recursos humanos. La metodología es de tipo descriptiva porque se realiza el análisis de las causas que dan origen al problema, además se utilizó el tipo correccional debido a que se analiza la relación que existe entre el talento y la toma de decisión. La población se encuentra conformada por 55 trabajadores, los cuales serán utilizados como la muestra al utilizar el muestro no probabilístico por ser una cantidad que no sobrepasa de los 100 individuos, porque no se requiere realizar ningún método estadístico. Se emplearon dos métodos el primero, análisis, para poder analizar de forma precisa y detallado los valores de las dos variables que se estudian, el segundo es el inductivo-deductivo, que sirve para llegar a las conclusiones de la investigación. La técnica utilizada es la encuesta en la recopilación de los valores para el estudio de los documentos, que sirve para realizar la revisión bibliográfica de la información utilizada dentro del contexto científico, el instrumento que se ha utilizado es el cuestionario. La conclusión demostró que le relación entre la gestión del talento es aceptable, pero hay que reforzar ciertos aspectos como, ubicar en el puesto correcto a los colaboradores de acuerdo al perfil profesional, tener presente la experiencia, reconocimiento de los logros, en cuanto a la toma de decisiones son buenas por parte de los colaboradores al cumplir con los objetivo y metas tratadas dentro de la organización.

El trabajo realizado por Guillén (2018), el tema es: “Programa para favorecer la toma de decisión de una carrera profesional en estudiante de bachillerato” de Morelia-México, el objetivo del trabajo es: apoyar a los estudiantes del bachillerato en el aula, mediante la utilización de estrategias didácticas que les permita poder mejorar la toma de decisiones sobre su futuro profesión para poder así contribuir en la formación de profesionales íntegros. El identificar cuáles son las principales

limitantes que se les presenta a los adolescentes de bachillerato al momento de realizar la toma de decisiones sobre su vida futura laboral. La metodología utilizada dentro del marco de la investigación es mediante un enfoque de tipo cuantitativo, debido a que permite poder medir, evaluar y realizar la descripción de forma efectiva sobre la pertinencia del programa de intervención, tiene además un alcance basado en, exploratorio, pre-experimental, transaccional. La población se encuentra conformada por 313 estudiantes del segundo semestre, la edad fluctúa por entre los catorces y diecinueve años, la muestra se la delimito a través del método de la población finitas usando el criterio probabilístico, quedando una muestra de 173 con un grado de confianza del 95%. Los instrumentos de medición utilizados dentro del proceso de recolección de muestra es la encuesta, que se la denomino “Análisis de la necesidad de una orientación vocacional en los estudiantes de bachillerato”, conformado por 24 preguntas relacionas a las variables de la investigación. Las conclusiones demostraron que se encuentra presente un problema de carácter social ocasionado por los medios de comunicación que los confunden con el marketing del consumismo confundiéndoles con respecto en que se quieren desempeñar o trabajar. Además, las instituciones no destinan los recursos ni personas que favorezca el descubrimiento profesional de los estudiantes desde muy temprana edad.

El trabajo de Nayrobe (2018), que presenta el tema “inteligencia de negocios para la toma de decisión estratégica en la empresa FECOPE EIRL Huaraz 2018” Huaraz-Perú, el objetivo del trabajo es: implementar la inteligencia de negocios en la empresa FECOPE EIRL para la toma de decisión estrategia, para el diseño, desarrollo, construcción y documentación de la inteligencia de negocios dentro del ámbito del estudio. El método empleado en el trabajo es “aplicada” porque permite obtener un nuevo conocimiento para poder resolver los problemas, además de basado en la técnica de contrastación se utilizó el método descriptivo y de nivel cuantitativo, porque se basó en la observación de los hechos de forma directa. La población que se utiliza para el trabajo de investigación está delimitada por 6 directivos, como es una población pequeña se utiliza la muestra no probabilística por cuota, en el cual la escogencia de los elementos muestral no dependerá de la posibilidad, únicamente de la casualidad directa relacionada por medio de la singularidad de las variables. La técnica utilizada

dentro del proceso de recopilación de los valores es la encuesta la herramienta es el formulario aplicado a los directivos en las áreas de compra y ventas. Las conclusiones que arrojaron los resultados, que la indagación del estado presente se basaron en conocer los proceso en cada una de sus áreas, además de conocer el proceso de gestión del sistema GESCOM, se tuvo acceso a los reportes real de ventas como de compras que permiten a los directos poder tomar decisiones en general, los indicadores que son utilizados por los directivos de la empresa son, el registro de las ventas, registro de compras, la línea de producto, además el uso de la herramienta de Busines Inteligente para realizar una toma de decisión participación de los administradores.

A nivel nacional se encuentra el trabajo de Pazmiño, (2017), el tema del proyecto es “Propuesta de un modelo de inteligencia organizacional como apoyo para la toma de decisiones estratégicas” Quito-Ecuador el objetivo es, el mejoramiento de los sistemas organizacionales a través del modelo de inteligencia organizacional como una fuente de apoyo en la toma de decisiones en la Pymes. La metodología es de tipo descriptivo, la información es suministrada a través de dos tipos de fuentes, la primera es mediante a las gerencias que se encuentran afiliadas a la CPMEP y en relación a la segunda son de fuentes estadísticas de libre acceso como es el INEC y los mecanismos de control gubernamental. Se determinó que la población será de 222 empresas afiliadas a la Capeipi de los diferentes sectores productivos, se utilizó el muestro probabilístico para determinar la muestra que está conformada por 24 empresas que presentan un margen de error entre el 10%. El método usado es una encuesta, para obtener los resultados validos en la investigación. La herramienta utilizada es el cuestionario que este compuesto por 17 preguntas elaboradas en un esquema cerrado en otras palabras, cada encuestado podrá disponer de un listado de respuesta para cada pregunta. La conclusión del trabajo presenta que debidos a los continuos cambios que se dan en un mundo globalizado los rangos de indecisión, donde la inteligencia organización es considerada en la actualidad como el administrador del futuro, pero su uso demanda una gran inversión, para aprovechar en gran medida la información y competencia y adaptabilidad, por cual resulta muy beneficioso su utilización debido a que permite poder contar con una ventaja en relación de las demás empresas.

El proyecto de Pérez (2016), cuyo título es “Análisis de los índices financieros y su incidencia en la toma de decisiones” Guayaquil-Ecuador, el propósito de la investigación: es el estudio de los índices económicos que presentan un efecto al tomar una decisión, cuáles serán los riesgos financieros en el interior de la empresa para implementar acciones de tipo correctivos. La metodología empleada en el proyecto está enfocada en el método cuali-cuantitativo, cuya finalidad es de poder recolectar los datos para determinar la problemática. La técnica empleada es la encuesta para determinar el desempeño de las autoridades, el instrumento utilizado es el cuestionario. La población se encuentra integrado por 10 personas, detalladas a continuación, 1 gerente general, 2 del departamento contables, 3 del departamento de ventas, 2 del departamento técnicos, 2 del departamento de logística, la muestra se encuentra ejecutada a través del muestreo probabilístico regulado al no aplicarse ninguna fórmula. La conclusión la empresa presenta problemas de tipo financiero, aun teniendo utilidades acumuladas, esto se debe a que no se aplican herramientas para tomar decisiones importantes por parte de la dirección y los jefes departamentales, y por lo tanto si no se toman los correctivos necesarios en un periodo de tiempo ya indicado puede ir a liquidación la empresa.

EL trabajo elaborado por Gómez y López (2018), cuyo tema de investigación es “La toma de decisiones en la formación de redes productivas de pequeñas y mediana empresa” Ambato-Ecuador, la finalidad del proyecto es: instruir en la utilización de los sistemas de toma de decisiones para crear una estructura de redes productivas. La metodología del trabajo se encuentra bajo un enfoque cualitativo y cuantitativo, en virtud al realizar las indagaciones respectivas en las áreas gerenciales y administrativas, pudiendo obtenerse perspectivas en modo cualitativo, a través de la investigación de campo se recabo la información necesaria para elaborar las matrices, arboles de decisión. La técnica empleada es la encuesta, la cual tiene 24 ítems, siendo el instrumento la entrevista para obtener datos necesarios. La población se encuentra establecida en 88 empresas entre grandes y medianas, siendo la muestra de solo 43 empresarios, el tamaño corresponde al cálculo del 90% de confianza con una margen de error del 9% siendo el muestreo probabilístico utilizado para dicho fin. La conclusión de la investigación muestra que, dentro del factor de cooperación de productividad, es notable la necesidad de que todos los empresarios que conforman la matriz

productiva del sector del calzado se comprometan y cooperen al facilitar la información necesaria que permita poder establecer los protocolos necesarios para implementar la red de calzado productivo.

Se basa en la teoría de Simón (1974), citado por Bonome (2009), relaciona el tomar una decisión con el desarrollo, de manera que en su libro “Administrative Behavior” titulado “Un estudio de los procesos de toma de decisiones en las organizaciones administrativas”, en la cuarta publicación acoge el prelude de diciembre del año 1946, en donde manifiesta la importancia en “un aprendizaje preciso de los métodos conductuales behavioral procesos” sobre el área Administrativa. Esta es lo racional de su interés: de métodos y detallado en forma de proceder. Así, los métodos de tomar una decisión de los sujetos están “maleables” por los márgenes del entendimiento y en las aptitudes computacional (intelecto condicionado). (p. 40).

La teoría de la decisión plantea un extenso escenario para actuar, en el cual se puede utilizar para traspasar las barreras tradiciones existente en el saber del sujeto donde de forma habitual puede definirse en una línea conocida como “descriptiva” en el interior en el desarrollo al tomar una decisión, su desasosiego se basa en su eje central de cómo se puede realizar la descripción de la misma por parte de los individuos, en un marco social, representado por las organizaciones, instituciones.

Se puede decir que la teoría de decisión de Simón se basa en su eje de interdisciplinariedad, la cual es la “racionalidad” que presenta una cualidad de tipo universal, compuesta de cuatro elementos; el primero denominado individual aplicado en el contexto puramente social, como las organizaciones, el segundo relacionado a los medios como un instrumento para realizar la selección, pero no tiende a ser una valoración, el tercero conocido como la racionalidad orientado principalmente a la satisfacción y finalmente se puede decir que presenta una peculiaridad procesual, en vez de estar ligado de forma directa a los resultados, lo que permite que la racionalidad se encuentre presente en todas las decisiones del tipo social. Permite poder analizar el proceso de la decisión desde el quehacer racional social donde se puede apreciar al fenómeno de forma particular en su complejidad.

La toma de decisión analizado desde el quehacer racional, se basa

principalmente en tres pasos considerados importantes por parte de Simón, como es la descripción, evaluación y la prescripción, en donde la primera se basa en la forma de cómo se realiza la descripción al momento de realizar la toma de decisión donde se asume de forma implícita la presencia de la racionalidad, en un segundo plano la evaluación de la toma de decisión de forma representativa como racional en expresar indiscutiblemente valores, que en su característica presentan una relación de afinidad con los medios, al finalizar la última fase de la prescripción desde una trascendencia racional basado en los valores. En el análisis que realiza Bonome (2009), a la teoría donde manifiesta que Existe una complicación primordial de índole común: ¿cómo es el raciocinio humano en tomar una decisión? Al lado de ella se observa de igual manera, “como debería ser” aquel raciocinio. Simón brindo su existencia de intelecto, al aprendizaje de la racionalidad, en particular a su delineación como comportamiento. Comprendía esencialmente la racionalidad como el procedimiento (o, preferiblemente como una agrupación de métodos: escogimiento, adecuamiento complicaciones, etc.) que estudio con reiteración en diferentes doctrinas científicas, al mismo tiempo otorgo un pensamiento filosófico racional. (p.5).

Conceptualizando la variable, toma de decisión de FAYOL citado por Rodríguez (2019), asegura que; el tomar una decisión forma parte integral dentro de las responsabilidades, además señala que las responsabilidades que tiene aquellos que toman las decisiones son: la previsión, disposición, acoplamiento, comprobación, y en términos modernos son, planeamiento, ordenación, directriz, supervisión, según lo explica Stephen J. Hoch. En el tiempo de emplear un paradigma según una técnica de apoyo de elección sustentado en el conocimiento por ser un magnifico implemento que abarca o integra todo tipo de inseguridad que un individuo puede poseer al tomar una decisión. (p. 1).

La importancia de la toma de decisiones según Ukessays, (2018), manifiesta que en cualquier momento se puede presentar el tomar una decisión, y para que sea considerada eficaz se debe de proceder a realizar un análisis detallado de cada una de las alternativas de forma meticulosa, por lo tanto se recomienda que para realizar una elección y que sea eficaz es necesaria llevar a cabo cada una de las etapas ya prediseñadas. Se identifica debido a que cada ser puede llevar a cabo la acción de elegir, donde no se tiene en consideración de la misma, sino que

lo importante es la comprensión, el análisis de la problemática que conlleva a realizar la solución, al ser realizado de forma sencilla, es más fácil resolverlo, pero en ocasiones pueden presentarse casos en que su resolución sea complicada. (p. 1).

El valor de tomar una decisión radica cuando se las realiza en el interior de una organización, estas deben de satisfacer ciertos requerimientos o llamados requisitos como, ser veloz, oportuno, sustentación en información fehaciente, que le permite al director tomar decisiones de carácter eficiente, efectivas y más que nada a un bajo costo de operatividad, puesto que de esto va a depender el logro o desilusión en la institución. El llamado profesional del conocimiento se ha transformado hoy en día en un administrador de conocimientos, constituyéndose como un elemento indispensable para la toma de decisiones, siendo indispensable al brindar apoyo a todo el personal.

El análisis que realiza Trinidad (2016), manifiesta que; se destacan las colaboraciones de Cronbach (1963), de Secriven (1967) y de Glasear (1963). El primero enfoca las tareas de evaluación alrededor de la toma de decisión proveniente de la misma valoración y considera que está debe enfocarse en la preparación de las singularidades elementales de la misma planificación. Secriven pone en evidencia las dos facultades de la evaluación (preparativa y sumativa). Además de las dos maneras diferentes de apreciar un componente de preparación (esencial y dispensable). Por otra parte, Glaser movió la obstinación de instaurar correctamente las metas para ser cuantificables, considerando entre la evaluación descrito al reglamento y la descrita a la apreciación. (p. 55).

Donde Gómez y Magdalena (1999), manifiestan que; la toma de decisión es un proceso que se encuentra ahora en casi todo el trabajo del director, seleccionando información que le permita poder actuar de forma habitual, observando las posibilidades para resolver un contratiempo, negocios recientes, o realizando sus decisiones, monitoreando el desarrollo de los métodos puestos en movimiento, el directivo se involucra en cada uno de los procedimientos. En la administración de un directivo, es complicado localizar cualquier labor, no concerniente a realizar una elección. (p. 39).

Las dimensiones de la toma de decisión de acuerdo a Gómez y Magdalena (1999) del libro "Sistemas Administrativos, estructura y procesos" son: Identificación

del problema, Análisis de alternativas, Elección de una alternativa, Ejecución y Control. (p.53).

Gómez y Magdalena (1999), Dimensión; Identificación del problema, en esta fase se comunica especialmente sobre las variables importantes dentro de la gestión de trabajo, que inciden en la capacidad en primer lugar y el de dirección en segundo lugar. En caso de presentar variantes de interés en relación a lo planeado o la dimensión tipificada, se encuentra antes una difícil decisión. (p. 41).

Gómez y Magdalena (1999), Dimensión; Análisis de alternativas, esta fase es primordialmente ingeniosa. Se originan y distinguen las opciones para resolver conflictos. Se aconseja para obtener una decisión que tenga relación con la misma. En esto se haya para contrarrestar en medida la oposición que produce cada decisión. Asimismo, es causa de nuevas alternativas y soluciones creativas. El disentimiento será honrado, de ninguna manera se puede supeditar una presunción, si aquellos que la realizan son transigentes y sin desmedida indagación. (p. 41).

Gómez y Magdalena (1999), Dimensión; Elección de una alternativa por efecto esencial, en ese nivel de mejora del procedimiento, escoger de las alternativas analizadas. Aun en el instante es viable regresar a las fases preliminares, grandes importes, si se percibe que se delimito la complicación o en tal caso realizar un análisis a una nueva posibilidad o indagar en el estudio de otra. La apreciación de la elección se dará en la responsabilidad de los objetivos buscados en su definición, arreglada por la serie de valores preponderantes en las instituciones al instante de escoger. El instrumento utilizado para especificar los valores que asistan a la decisión influirá en la alternativa elegida. (p. 42).

Gómez y Magdalena (1999), Dimensión; Ejecución; la elección efectiva debe involucrar una actividad específica que se oriente a solucionar desacuerdos que se originaron por el proceso. Se relaciona a organizaciones donde debe ser claro su aporte a los resultados y a la rentabilidad de la organización. El modo imperativo de reconocer a aquellos que deberán encontrarse informado de la decisión y que acción concreta, deberá efectuar cada concurrente. De igual modo es primordial la transparencia, el reconocimiento del consecuente y la valoración de su competencia para efectuar la tarea delegada. A la par de la obligación, es necesaria la inversión que realiza el ejecutante del director. (p. 43).

Gómez y Magdalena (1999), Dimensión; Control la comprobación, se encuentra presente siempre que se establece la problemática, se estiman los efectos supuestos que cada respuesta acarrea convenientemente junto a los concernientes riesgos e indecisión, se determina la actividad elemental para implementar la alternativa implantada, se reconoce al encargado apropiado de la actividad y se ejecuta la decisión. (p. 43).

La Gestión para Rico, (2016), la considera como los actuales funcionamientos comunitario y la predisposición dirigida a descentrar los esquemas de educación, origina que los educadores, directores, se atribuyan nuevos roles y dispongan de la capacidad con el fin de proceder de forma autosuficiente que le permita tomar una decisión e ingresar a un ambiente integrado por la educación. (p. 57). Es considerada como el proceso que está orientado a mejorar de manera óptima los procedimientos, así como los proyectos internos de las instituciones educativas, teniendo como finalidad mejorar los objetivos planteados por la organización en mejorar la actividad educativa.

La Dirección para Hernández y Cardona (2017), es la capacidad que tiene el administrador de tomar decisiones, y la importancia para alcanzar las metas, a través de guías didácticas y permite poder expresar las ideas, programación que se ajuste a las necesidades de la organización y dirige los planes corporativos, pretender con antelación prever posibles dificultades. (p. 15). Es un trabajo de tipo social o en ocasiones colectivo, el cual conlleva a establecer una relación de armonía entre las distintas actividades que se realizan por parte de la dirección, se llega a distinguir principalmente por parte del director en su ejecución al momento de tomar una decisión y el camino que debe seguir por parte del cuerpo docente.

Nuevas alternativas por Buendía y García (2017), manifiesta que; el buscar nuevas alternativas que permita entender y mejorar los procesos que tienen una incidencia directa en la vida académica y de aquellos resultados de varias funciones, es imperativo la recuperación y especificar lo que es, posteriormente del estudio de los instrumentos presentes. (p. 1). El desarrollo del profesional sea directivo o docente, se expande a medida que se vaya preparando y que dichos espacios sean propicios para mejorar la práctica docente, ayudando a fomentar un discernimiento crítico, analítico para la toma de decisiones en beneficio de la colectividad.

López y Llamas (2016), Soluciones creativas, los docentes podrían comprobar que, ante una misma problemática, pueden surgir diferentes perspectivas y soluciones, siendo todas ellas válidas. En este punto, podrían valorarse la posibilidad de clasificar las respuestas obtenidas en función de las características de fluidez y flexibilidad. (p. 11). La creatividad les permite a los docentes contribuir en la formación académica, mediante el desarrollo de una gran variedad de criterios, teorías, y métodos pedagógicos, que permitan a los estudiantes poder desarrollar su intelecto y mejorar académicamente su rendimiento mediante una guía correcta.

Para Rodríguez y Márquez (2016), Objetivos; es evidente que la acción de decidir involucra una conciencia lo más plausible, de los propósitos que se aspira lograr mediante la elección. Si existe dentro de la existencia humana que por su misma condición solicita una elevada jerarquía es la decisión. (p. 45). El objetivo se refiere es a donde se direcciona la organización educativa con la única finalidad para poder alcanzar el éxito o mejorar la eficacia, eficiencias dentro de los progresos administrativos por parte de la dirección educativa dirigida por el director, con lo cual se puede mejorar la calidad educativa a través de elecciones relacionadas a mejorar la parte administrativa.

Según Suset y Machado (2017), Los Valores; se encuentra dentro del cambio social donde los valores se encuentran en disputas con los sentidos, es por eso que es necesario realizar una transformación de los estilos de vidas de los sujetos, así como de agrupaciones o de asociaciones que se encuentren descrito de manera de explotación y resistencia, lo cual permite adquirir opciones para mejorar la calidad humana. (p. 2). Los valores permiten cuestionar sobre lo que está bien o mal dentro de la vida cotidiana o en este caso en una organización educativa, siendo además importantes dentro de la convivencia humana ayudando a ser mejores personas.

Araújo y Teques (2016), Decisión, las elecciones y discernimiento se encuentra basado en distribución de conocimientos guardados en los recuerdos, a partir de ahí se genera la decisión idónea. En la verificación de los requerimientos con el fin de la actividad intencionada donde se elige el mejoramiento. (p. 186). Permite poder realizar la evaluación de un procedimiento, así como de elegir de forma individual a través del razonamiento crítico analítico teniendo un universo de

posibilidades, para elegir cual será la más pertinente y que satisfaga sus necesidades o requerimiento dentro del marco educativo.

Bosco (2017), Acción concreta; ninguna actividad convenida puede privarse de un trabajo teórico. De lo opuesto incurre en la actividad pragmática, en efecto la acción, al no emplear la información objetiva de las normativas orientadas, que dirigen el acrecentamiento de un procedimiento, que no puede obtener una alteración. En su momento la actividad teórica, pese a ser un modo de destreza, dispone que se perfeccionado con una participación precisa aparentemente. (p. 11). La acción concreta se la considera como la realización de un acción real y específica, definen a la persona, desde el punto de vista práctico los proceso ni los métodos son considerados importantes sino únicamente el resultado.

Ibáñez (2016), Riesgos; la predisposición palpable a extralimitarse de fundamentos de motivación dispensable puede producir que los educandos se habitúan a desempeñar actividades solo en obligación de la gratificación superficial a aceptar, sin contemplar el apoyo que pueden lograr. Por otra parte, al ser comprendida como una distracción, la gamificación se encuentra sometida a la exploración de procedimientos que posibilitan esquivar las reglas de la actividad. (p. 5). Es una casualidad a la incertidumbre cuando se realiza un acto o tomar una decisión sin medir cuales pueden las consecuencias a mediano o largo plazo.

Vásquez (2016), Alternativa; permite poder desarrollar todo tipo de procedimientos que permitan poder evaluar las estrategias utilizadas en determinados periodos de tiempo y promuevan el desarrollo, que permita seguir con los principios de la administración que son dirigidos dentro de la organización para alcanzar el éxito. (p. 11). Es la posibilidad de poder realizar la acción de elegir entre dos o varios objetos o elementos, es la opción que se dispone para la selección.

Basado en los conceptos hay que conocer sobre el proceso que conlleva la percepción de realizar una elección por parte de los educadores en la unidad educativa, es necesario encontrar los mecanismos adecuados para que se cumplan los procesos establecidos por la administración. Una vez que se ha analizado la situación interna, es necesario elaborar protocolos para tomar decisiones basado en las acciones previstas.

De igual manera se presente como problema general; ¿Cuál es el nivel de

percepción de los docentes de la toma de decisiones de una Unidad Educativa Quevedo Ecuador, 2019?

De igual forma se estableció como problemas específicos; 1.- ¿Cuál es el nivel de percepción de la dimensión identificación del problema en los docentes? 2.- ¿Cuál es el nivel de percepción de la dimensión análisis de alternativas en los docentes? 3.- ¿Cuál es el nivel de la percepción de la dimensión elección de una alternativa en los docentes? 4.- ¿Cuál es el nivel de la percepción de la dimensión ejecución en los docentes? 5.- ¿Cuál es el nivel de la percepción de la dimensión control en los docentes?

La investigación es conveniente porque se determina cuáles son las causas que dan origen al problema de la persecución de la toma de decisión de los docentes en la unidad educativa, permitiendo dirigir un procedimiento eficiente en el área administrativa junto a la información proporciona por el directivo mejorar de forma eficiente el método de tomar una decisión y con ello brindar de forma integral a la comunidad pedagógica una mejora en la comunicación y un ambiente basado en la confianza y respeto.

Es relevante socialmente al permitir realizar el análisis de los procedimientos en el área administrativa, lo que contribuyó a detectar cuales son las variables de las causas, que afectan de forma directa a los educadores en tomar una decisión en la institución educativa, lo que va a permitir las correcciones y mejorar las directrices en cuanto a los protocolos a seguir una vez que se tenga la información necesaria para resolver la disconformidad en el manejo administrativos referente a la retroalimentación entre las diversas áreas que existen.

La implicación práctica se pone de manifiesto en relación a la conceptualización de la variable, “toma de decisiones” que se encuentra relacionado con la perspectiva que tiene el docente, hacia el director. La investigación facilita poder conocer el efecto que produce el manejo administrativo que se desarrolla en la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva” de la ciudad de Quevedo, que perjudica alcanzar los objetivos establecidos en la institución educativa.

La investigación aporta fundamentos basados en la teoría Sistemas Administrativos-estructura y procesos de Gómez y Magdalena (1999), donde manifiesta que “La toma de decisión es un proceso que se encuentra ahora en casi

todo el trabajo del director, Trinidad (2016) y el “Estudio de los procedimientos de valoración para la administración de excelencia en las instituciones”.

La metodología del estudio permite describir a través de la evidencia, el uso de los procesos operativos así como los métodos estadísticos, (gráficos, tablas), procedimientos, técnicas e instrumentos de investigación (encuestas, cuestionarios), utilizados para demostrar la confiabilidad de los datos de la investigación, que sirvan como base para ser utilizada en investigaciones futuras.

El objetivo del trabajo de investigación es; Determinar el nivel de percepción de la toma de decisiones en los docentes hacia los directivos de una unidad educativa, Quevedo Ecuador, 2019.

1.- Determinar el nivel de la dimensión identificación del problema en los docentes hacia los directivos de la unidad educativa Quevedo Ecuador, 2019. 2.- Establecer el nivel de la dimensión análisis de alternativas en los docentes hacia los directivos de la unidad educativa, Quevedo Ecuador, 2019. 3.-Determinar el nivel de la dimensión elección de una alternativa en los docentes hacia los directivos de la unidad educativa Quevedo Ecuador, 2019 4.- Establecer el nivel de la dimensión ejecución en los docentes hacia los directivos de la unidad educativa Quevedo Ecuador, 2019 5.- Determinar el nivel de la dimensión control en los docentes hacia los directivos de la unidad educativa Quevedo Ecuador, 2019.

II MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de Investigación

Según la finalidad, se encuentra direccionada en una investigación básica, porque permite observar los sucesos de forma directa, Según Carvajal (2019), “se encuentra orientada al aumento de la concentración de información teórica, posee una importancia práctica”. (p. 1).

Según el carácter, por el contenido científico se encuentra basada en la investigación descriptiva. Marín (2018), “permite poder determinar un elemento de análisis o una condición definida, muestra singularidad y atributos, es utilizada para la organización, agrupación o sistematización de los elementos implicados”. (p. 1).

Según su naturaleza, se la considera una investigación cuantitativa al utilizar datos para ser medidos y analizados por métodos estadísticos. E-nquest, (2018), “se sustentada en alcanzar una serie de valores y en el estudio de los mismo, mediante la utilización de varias herramientas de investigación”. (p. 1). Permite el estudio de las propiedades y de teorías ya existente dentro del marco de la investigación.

Según el alcance temporal, se relaciona con la investigación transversal se identifica con el método no experimental, Sánchez (2018), “permite poder establecer las diversas cualidades y el progreso de la estructura de la formación en la interpretación, un tiempo determinado durante la evaluación individual”. (p. 1).

2.1.2 Diseño de la investigación

Es un diseño del tipo “no experimental”, posibilita la recolección de datos por medio procedimientos y métodos de investigación para elaborar las teorías e hipótesis, además, como el estudio se realiza a una sola variable es una investigación descriptiva simple, Maldonado (2016), “las que se llevan a cabo sin ningún tipo de manipulación de forma deliberada de las variables, no existe circunstancias ni incentivo, debido a lo cual no son expuestos los elementos del análisis”. (p. 1).

Descriptivo simple

Dónde:

M: Docentes de la Unidad Educativa

O: Información de la toma de decisión



M-O

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
TOMA DE DECISIONES	La toma de decisión es un proceso que se encuentra ahora en casi todo el trabajo del director, seleccionando información que le permita poder actuar de forma habitual, observando las posibilidades para resolver su contratiempo negocios recientes, o realizando sus decisiones, monitoreando el desarrollo de los métodos puestos en movimiento, el directivo se involucra en cada uno de los procedimientos. En la administración de un directivo, es complicado localizar cualquier labor, no concerniente a realizar una elección. Gómez J y Magdalena F, (1999)	Tomar una decisión es un procedimiento que se encuentra presente en la Unidad. Educativa. del Milenio "Carmelina Granja Villanueva, de la ciudad de Quevedo, con sus dimensiones: Identificación del problema Análisis de alternativas Elección de alternativas. Ejecución Control	Identificación del problema	La gestión La dirección	Ordinal
			Análisis de alternativas	Nuevas alternativas Soluciones creativas	
			Elección de alternativas	Objetivos Valores	
			Ejecución	Decisión Acción concreta	
			Control	Riesgos Alternativas	

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Para Badii y Castillo (2017), “es alguna agrupación absoluta, sea está constituida de individuos, objetos, fauna. Es la globalidad de componentes u objetos sometidos a estudios, Es una agrupación finita de componentes. Los componentes se encuentran constituido por las piezas unipersonales que integran una población”. (p. 13).

La población de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva” conformada por 60 Docentes, 4 Administradores, 1 Rector, 1 Vicerrector, 1 Inspector General.

Tabla 1
Población de la U. E. del Milenio “Carmelina Granja Villanueva”

Ítem	Detalle	Hombres	Mujeres
1	Rector-Vicerrector	1	1
2	Administradores	1	3
3	Inspector General	1	-
4	Docentes	22	38
	TOTAL	25	42
	TOTAL POBLACIÓN		67

Fuente: U. E. del Milenio “Carmelina Granja Villanueva”

2.3.2 Muestra

Para López y Fachelli (2016), los componentes de la muestra se escogen al azar de forma que respalda todos los componentes cuenten con las mismas posibilidades de poder ser escogido dentro del modelo y que toda conjunción de componentes disponga de las mismas posibilidades de poder se escogidos. (p. 2).

Para determinar la muestra que se utilizó para la encuesta se determinó escoger al azar un número de hombres y mujeres, como criterio de selección un porcentaje del total de la población, lo que da que la muestra sea de 20 docentes, entre mujeres y hombres, quedando la muestra cómo se observa en la tabla 2:

Tabla 2
Muestra de la U.E. del Milenio “Carmelina Granja Villanueva”

Ítem	Detalle	Personas
1	Hombre	8
2	Mujeres	12
	Total	20

Fuente: U. E. del Milenio “Carmelina Granja Villanueva”

2.3.3. Muestreo

Con la finalidad de realizar la recopilación de la muestra se empleó el muestreo no probabilístico, del tipo muestreo por cuota, que facultad poder seleccionar de forma directa o en su efecto solo un porcentaje de esta, para que sean parte de la misma, se determinó un porcentaje del total de la población de la U. E. Milenio “Carmelina Granja Villanueva” de Quevedo.

Jáuregui (2016), manifiesta que el muestreo no probabilístico; se basa en la selección de la cantidad de los componentes que son más representativos para la investigadora, al no ser aleatoria o al azar no se puede lograr el repartimiento de las particularidades muestrales y por consiguiente la medición realizada no es medible de forma precisa dentro de la estimación. (p. 1).

2.3.4. Criterio de selección

El criterio de selección para determinar quienes se encuentran actos para ser partícipe de la encuesta fue el siguiente:

2.3.4.1. Criterio de inclusión

Personal docente con nombramiento

2.3.4.2. Criterio de exclusión

Personal docente (vacaciones), personal administrativo

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

2.4.1 Técnica

En la investigación se utilizó la encuesta, que permitió recabar información a través de preguntas elaboradas de acuerdo a la variable de estudio, contando con 3 alternativas de respuestas, basada en la escala de Likert.

López y Fachelli (2016), la metodología de la encuesta es el acompañamiento dentro del procedimiento de investigación en toda su amplitud, empleado en la recolección de los valores dentro del contexto investigativo, donde se encuentran involucrados una agrupación de múltiples técnicas que juntas, a través de una sintaxis individual que esta direccionada y presenta como meta la elaboración de un elemento científico de investigación nuevo. (p. 15).

2.4.2 Instrumentos

Se utiliza el cuestionario que permite poder obtener información sobre un tema específico a través de las respuestas obtenidos por los encuestados, la cantidad de pregunta queda a criterio de la investigadora.

Meneses y Rodríguez (2017), el cuestionario le da la ventaja al investigador, permite tener ordenada la información del trabajo de campo, permitiendo la recolección de datos valores sobre temas específicos, donde a través de un conjunto de interrogantes elaboradas en bases a la variable se obtiene un tipo de información estructurada, con varias alternativas de respuestas. (p. 8). El cuestionario está elaborado con 60 ítems (preguntas) distribuidos de la siguiente manera:

1. Identificación del problema	(12 ítems)
2. Análisis de alternativa	(12 ítems)
3. Elección de una alternativa	(12 ítems)
4. Ejecución	(12 ítems)
5. Control	(12 ítems)

La escala de evaluación utilizada para el cuestionario según Likert:

- Siempre (1)
- A veces (2)
- Nunca (3)

2.4.2.1. Validez y confiabilidad

2.4.2.1.1. Validez

La validación de la investigación consta de dos etapas, primero se realizó la validación con tres expertos (Dr. Eduardo Díaz, Dr. David Rumiche, Dra. Liliana Espinoza) en referencia a la encuesta, quienes procedieron a evaluar cada uno de los ítems, la redacción y coherencia gramatical y la relación con la variable de estudio "toma de decisión". La segunda etapa se la efectuó a través de la prueba usando el software en la unidad educativa, realizándole un análisis de tipo descriptivo.

López (2016), este indicador relaciona igualmente en todo el método. Hay diversos procedimientos de autenticación, el estudio del elemento admite corroborar si en verdad hay modelo educacional, las clases que se concibieron a la estructura de la herramienta o si, por lo opuesto, aquellos que describen la evaluación de las demás clases diferentes de las planeadas. (p. 3).

2.4.2.1.2 Confiabilidad

La confiabilidad se la realizo al aplicar la encuesta a los docentes estratificados en la muestra, el resultado que se obtuvo al aplicar el programa SPSS donde realiza la medición de confianza de alfa de Cronbach cuyo resultado 0.921.

Mendoza y Garza (2017), la fiabilidad en un nivel, depende en la conformidad de la varianza, la cual puede asignársele a la valoración verídica de la variable o productivo implícito, adjudicando la otra dimensión, al error. La solidez intrínseca está asociada con la igualdad de los ítems que constituyen una herramienta de evaluación o de nivel jerárquico. (p. 6).

2.5 Procedimiento

Se realizó el trabajo de investigación en la unidad educativa, el primer paso se solicitó una cita a la directora para explicar el tema el beneficio social y la incidencia que tendrá en la comunidad educativa, de igual forma se detalla que la Unidad Educativa no incurrirá en ningún tipo de gasto. Una vez que se obtuvo la aprobación para la elaboración del trabajo “Percepción de los docentes de la toma de decisiones de una Unidad Educativa. Quevedo Ecuador 2019, se elaboró el oficio, procediendo a entregarlo para ser recibido y aceptado. El siguiente paso fue realizar charla a los docentes explicando la encuesta, usando el instrumento utilizado (cuestionario), la cantidad de pregunta, las diversas alternativas de respuesta que se encuentra, para que elijan la que a su criterio es la adecuada, despejando todo tipo de duda que el docente tenga. Se estipula el día y hora para poder realizar la encuesta para que no es afecte en su carga administrativa y labor como docente, además de que firmen la autorización individual y la aceptación de evidencia que respaldan el proceso.

2.6 Métodos de análisis de datos

Se recolecto los valores usando la encuesta, serán tabulados mediante instrumentos estadísticos, lo que va a permitir realizar un análisis objetivo, usando para tal efecto tablas y gráficos respectivamente, en el resultado se podrá observar el nivel de aceptabilidad y confiabilidad, usando el programa (Statistic package social sciences) SPSS versión 25, junto con el programa de Windows Excel 2016.

2.7 Aspectos éticos

Acevedo (2019), “la disyuntiva ética, como resultado, en ciertas oportunidades, al no acatamiento de estatutos, leyes o normativa en el estudio.” (p. 6). Se realizó en la institución charlas explicativas sobre el tema, y el beneficio que tendrá en la comunidad educativa, además se recreó un simulacro de encuesta, donde se determinó las falencias al momento de seleccionar respuestas según el criterio personal de cada uno de los participantes, se respetaron las normas de convivencia, junto con la integridad de cada uno de los docentes participante.

III RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar el nivel de percepción de la toma de decisiones en los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva”, de Quevedo, 2019.

Tabla 3
La toma de decisiones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	7	35,0
Regular	13	65,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario para medir la toma de decisiones

Elaboración: propia

Interpretación:

La tabla 3, muestra que en la variable la toma de decisiones, el 35,0% de los docentes perciben que los directivos se ubican en un nivel eficiente, mientras que el 65,0% se encuentra en un nivel regular con respecto a la toma de decisiones

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de la dimensión el nivel de identificación del problema en los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva” de Quevedo 2019.

Tabla 4
Identificación de problemas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	7	35,0
Regular	13	65,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario para medir la toma de decisiones
Elaboración: propia

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 4, se puede observar que, en la dimensión, identificación del problema el 35,0% de los docentes se ubican en un nivel eficiente, mientras que el 65,0% presenta un nivel regular.

Objetivo específico 2

Establecer el nivel de la dimensión análisis de alternativas en los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva” de Quevedo 2019.

Tabla 5
Análisis de alternativas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	7	35,0
Regular	13	65,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario para medir la toma de decisiones
Elaboración: propia

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 5, se puede observar que en la dimensión, análisis de alternativas el 35,0% de los docentes se ubican en un nivel eficiente, mientras que el 65,0% presenta un nivel regular.

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de la dimensión elección de una alternativa para la toma de decisiones en los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva” de Quevedo 2019.

Tabla 6
Elección de una alternativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	7	35,0
Regular	13	65,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario para medir la toma de decisiones

Elaboración: propia

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 6, se puede observar que en la dimensión, elección de una alternativa el 35,0% de los docentes se ubican en un nivel eficiente, mientras que el 65,0% presenta un nivel regular.

Objetivo específico 4

Establecer el nivel de la dimensión, ejecución en los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva” de Quevedo 2019.

**Tabla 7
Ejecución**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	7	35,0
Regular	13	65,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario para medir la toma de decisiones
Elaboración: propia

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 7, se puede observar que en la dimensión, ejecución el 35,0% de los docentes se ubican en un nivel eficiente, mientras que el 65,0% presenta un nivel regular.

Objetivo específico 5

Determinar el nivel de la dimensión control en los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva” de Quevedo 2019.

**Tabla 8
Control**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	7	35,0
Regular	13	65,0
Total	20	100,0

Fuente: Cuestionario para medir la toma de decisiones
Elaboración: propia

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 8, se puede observar que en la dimensión, control el 35,0% de los docentes se ubican en un nivel eficiente, mientras que el 65,0% presenta un nivel regular.

IV DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo específico 1; Determinar el nivel de la dimensión identificación del problema en los docentes hacia los directivos de la unidad educativa Quevedo, Ecuador, 2019, donde la postura de Gómez y Magdalena, (1999) que el tomar una decisión se basa en un procedimiento basado en la observación y análisis crítico constructivista. En la tabla 4 los resultados alcanzados, mencionan que el 65,0% se encuentra en el nivel regular, estos resultados afirman la posición de Rico (2016), al ser un proceso estos van direccionado al mejoramiento de las metas al asumir las capacidades intelectuales para poder decidir. Donde Hernández y Cardona (2017), es imperante y necesario que le permite poder tomar soluciones a través de una adecuada planificación al existir una relación de entre la organización y los directivos.

En relación al objetivo 2: Determinar el nivel de la dimensión análisis de alternativas de los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva de Quevedo 2019. La postura teórica de Ukessays, (2018), no existe un tiempo específico para tomar decisiones, por cual es necesario realizar los análisis necesarios para hallar una solución que no implique conflictos a futuro. En la tabla 5 se muestra los resultados alcanzados, donde el 65,0% se encuentra en el nivel regular, estos resultados afirman la posición de Buendía y García (2017), hace referencia el buscar alternativas de solución van relacionadas con el desarrollo intelectual al fomentar un raciocinio incisivo. De igual manera López y Llamas (2016), manifiesta que las llamadas solución creativa permiten la comprobación a partir de diversos puntos de vistas lo que da la facilidad de encontrar soluciones válidas.

En relación al objetivo 3: Determinar el nivel de la dimensión elección de una alternativa de los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva de Quevedo 2019. La postura teórica afirma que se basa en la elección de las alternativas para determinas las metas viables, van a tener una influencia directa en la toma de decisión Gómez y Magdalena (1999), en la tabla 6 se muestra resultados alcanzados, donde el 35,0% se encuentra en el

nivel eficiente, estos resultados afirman la posición (Gómez y Magdalena 1999), por lo que se deduce que se tiene una postura basada en la elección de los procesos por parte de los docentes. De esta forma los resultados se encuentran siguiendo la teoría de la racionalidad de Simón (1974), donde dice que se basa en la racionalidad previa a la toma de decisión. Para Rodríguez y Márquez (2016), manifiesta que todo se relaciona en las acciones que concientizan con la finalidad de mejorar las condiciones. Por otro lado Suset y Machado (2017), se basan en los valores dentro de la organización que permiten realizar las acciones encaminadas a un raciocinio crítico para mejorar las opciones de elección.

En relación al objetivo 4: Determinar el nivel de la dimensión ejecución de los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva de Quevedo 2019. La postura teórica de (Gómez y Magdalena 1999), el poder decidir está relacionada a las actividades dirigidas a llegar a mejorar las acciones concretas, con esto se pone de manifiesto la imperancia de contar con la información correcta dentro de los procesos de elección. En la tabla 7 se muestra resultados alcanzados, donde el 65,0% se encuentra en el nivel regular, estos resultados afirman la conceptualización de Araujo y Teques (2016), que manifiesta sobre el conocimiento se basan las decisiones, al verificar de forma previa y en consenso para realizar el razonamiento racional ante las diversas posibilidades de elección. De igual manera Bosco (2017), según su análisis, cuando no se emplean de forma correcta los procesos tienden a crear una postura al no facilitar la forma correcta de realizar a través de métodos el obtener un resultado.

En relación al objetivo 5: Determinar el nivel de la dimensión de control de los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva de Quevedo 2019. La postura teórica afirma, al traspasar las llamadas barreras tradicionalistas, permiten definir la dirección que se plantea seguir para llegar a resolver situaciones bajo el criterio descriptivo. Gómez y Magdalena (1999), La Tabla 7 muestra que el 65,0% de los docentes se ubican en el nivel regular a la dimensión control, estos resultados afirman la posición Ibáñez (2016), al estar direccionada sin la debida supervisión se puede presentar riesgos por lo cual debe de ser tratada de forma cautelosa, sin descuidar la racionalidad. El

análisis que realiza Vásquez (2016), facilita poder realizar cualquier tipo de actividad dentro de las organizaciones siempre que se cuente con la información que facilita analizar las situaciones bajo una perspectiva imparcial.

En relación al objetivo general; Determinar el nivel de percepción de la toma de decisiones de los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva de Quevedo. 2019. En su posición teórica pone de manifiesto que todo proceso conlleva a un aprendizaje condicional lo que permite realizar juicios racionales antes de tomar decisiones cuando se han superado las barreras del entendimiento, Simón (1974), citado por Bonome (2009). En la Tabla 3 los resultados descriptivos muestran que un 65% se encuentran en un nivel regular y el otro 35% en el nivel eficiente, lo que demuestra que afirman la posición teórica de Simón (1974), y se puede deducir que existe una postura clara por parte de los docentes para realizar las decisiones. De este modo los resultados coinciden con la postura de FAYOL citado por Rodríguez (2019), se basan en la formación integral cuando la información se haya relacionada la elección de las técnicas de apoyo, acompañadas de la comprobación y sujeción de las directrices. De igual manera según la postura de Bonome (2009), que darse un resultado basado en el raciocinio limitado, que se basa en los procedimientos de carácter científico. El análisis que elabora Trinidad (2016), dice que se basa en la valoración de la información partiendo a través de una planificación, seguido de una evaluación sea esta positiva o negativa para finalmente poner en perspectiva el uso de las normas que permite realizar una interpretación basada en el raciono.

V CONCLUSIONES

- La percepción de la toma de decisión en los docentes hacia los directivos se encuentra en un nivel regular según la tabla 3, los valores de 65,0%, afirman la postura de Simón (1974), que cuando existe la información de carácter integral y disponible se puede elaborar procesos para determinar la decisión correcta en base al raciocino de índole científico,
- La identificación del problema en los docentes hacia los directivos se encuentra en un nivel regular con un valor de 65,0% según la tabla 4, en base a los resultados Rico (2016), pone de manifiesto que el mejoramiento en los procedimientos en la toma de decisiones va direccionado con el mejoramiento de la capacidad de planificación entre los directivos y el cuerpo docente.
- El análisis de alternativa en los docentes hacia los directivos, se encuentra en el nivel regular 65,0% según la tabla 5, por tal motivo se afirma en la teoría de Buendía y Gracia (2017), cuando se utiliza un abanico de alternativas para mejorar e incrementar el raciocino que permita poder comprobar las posibles soluciones desde una perspectiva objetivo por parte de los docentes.
- El nivel de elección de una alternativa en los docentes hacia los directivos, se encuentra en el nivel regular 65,0% según la tabla 6, en donde Gómez y Magdalena (1999), sostiene que los docentes poseen la facultad de poder tomar decisiones basado en directores y en las acciones con el fin de mejorar las condiciones administrativas en la institución.
- El nivel de ejecución en los docentes hacia los directivos, se encuentran en el nivel regular mostrando un 65,0% según la tabla 7, bajo este precepto según Araujo y Teques (2016), cuando se procede a realizar la verificación para asegurarse que se lleva a cabo la decisión adecuada una vez que se verificaron los procesos que les permitan poder tomar decisiones acertadas.
- El nivel de control de los docentes hacia los directivos, se encuentra en el nivel regular 65,0% según la tabla 8, esto demuestra que si no existe un adecuado control en los protocolos usados para tomar decisiones por parte de los directivos, se pueden presentar una contingencia lo que ocasionaría inseguridad en la fiabilidad del proceso. Vásquez (2016). Al poder realizar el análisis desde una visión imparcial, siguiendo los protocolos existentes dentro de la institución.

VI RECOMENDACIONES

- Se recomienda que la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva”, utilice el coaching, permitirá realizar la toma de decisión con facilidad por cuanto la teoría de Simón (1974), citado por Bonome (2009). La aplicación de juicio basado en la racionalidad lleva a mejorar el análisis crítico, considerando los resultados obtenidos el nivel de toma de decisión ha sido eficiente.
- Las autoridades de Unidad Educativa logren direccionar estrategia para identificar los problemas basado en la gestión, usando las técnicas del coaching por cuanto, Rico (2016), permite mejorar los procedimientos para lograr los objetivos establecidos, considerando los resultados deficientes obtenidos al nivel de identificación de problema por parte de los directivos.
- Se debe optimar el análisis de alternativas en la Unidad Educativa para llevar a cabo nuevas normativas que faciliten la toma de decisión basado en soluciones creativas por cuanto López y Llamas (2016), les facilita a los directivos contribuir en la elaboración de una gran diversidad de criterios, considerando los resultados deficientes obtenidos al nivel de elección de alternativas en los directivos.
- Es necesario mejorar entre los directivos la elección de alternativas dentro de la Unidad Educativa a través de una guía metodológica que oriente en la toma de decisiones basado en los valores, es por ellos que Suset y Machado (2017), al dar el criterio de discernir entre lo que está bien o mal dentro de la unidad educativa, considerando los resultados deficientes obtenidos con respecto a la elección de alternativas por parte de los directivos.
- Se recomienda que la ejecución en la Unidad Educativa, revisar sus directrices basado en acciones concretas con énfasis en la toma de decisión, según Bosco (2017), se las considera como la acción real dentro del marco de la toma de decisión para ejecutarla, considerando los resultados deficientes en relación a la elección por parte del director es necesario el uso de una guía metodológica.
- Sugerir el uso de una guía metodología basado en el coaching, para mejorar el control en la Unidad Educativa con respecto a la toma de decisión, según Ibáñez (2016), cuando se presentan las incertidumbres y dubitación se corre el riesgo de cometer errores en el interior de los controles, considerando los resultados deficientes en relación al control por parte de los directivos.

VII PROPUESTA PARA MEJORAR

“GUÍA METODOLÓGICA PARA LA TOMA DE DECISIÓN A TRAVÉS DEL COACHING”

PRESENTACIÓN

En el presente trabajo abarca el entendimiento de la metodología que lleva la toma de decisiones bajo el contexto del coaching, para esto, se señalan ciertas características mediante las estrategias metodológicas basadas en gestión, retroalimentación, información, para lograr una toma de decisión de calidad. Se realiza un acercamiento a los principales elementos para el desarrollo de esta metodología, de igual forma se plantea un sistema comprensivo con sus facetas y representativas que permitirá poder realizar un análisis cognitivo dirigido a la solución de los problemas. El manejo correcto de los procesos administrativos permitirá a los encargados de la toma de decisión reflexionar en los procesos decisorios.

De lo expuesto anteriormente al utilizar las estrategias metodológicas basada en el coaching permitirá poder mejorar y ser eficiente a los directores, docentes y todo aquel que tenga la disposición de poder tomar decisiones que sean de beneficio para todos los involucrados dentro del marco educativo. Al tener las herramientas que permitan poder realizar una elección correcta sin tener incertidumbre de los resultados colaterales, ofrece la seguridad de que todos los recursos que se disponen están distribuidos y direccionados a la eficiencia administrativa.

Por consiguiente, el direccionamiento basado bajo la perspectiva del coaching para el mejoramiento de la toma de decisión en los directivos y docentes, tiene una importancia transcendental al poder utilizar herramientas que los guie a discernir cuales son las mejores opciones entre el abanico de alternativas y oportunidades. El ámbito laboral se encuentra sumiso a la constante toma de decisión, es aquí donde se puede visualizar la realidad del profesional, dentro de un procedimiento complejo en el cual se interrelacionan múltiples elementos centrados no solo en el contexto cognitivo, sino del modo emocional y de carácter social.

De esta manera, el tomar una decisión tiene una importante dentro de las administraciones educativas al convertir a director(es) en individuos críticos de su entorno, lo que le faculta el desarrollo de procedimientos, normas y directrices que permitan incorporar dentro de las actividades a la, gestión, retroalimentación, información para llegar a la solución de los problemas.

FUNDAMENTACIÓN

La teoría referencial del trabajo se encuentra sustentada en el enfoque de procesos, basados en la conducta de los individuos, donde los llamados “procesos” son flexibles dependiendo de las necesidades con respecto a la toma de decisión encontrándose limitado por el conocimiento y la competencia racional. Donde el primero se encuentra supeditado por el ámbito social puro y el segundo se basa en los instrumentos utilizados para la elección, pero no representan ningún tipo de valor, y finalmente las decisiones basadas en la racionalidad enfocada en la complacencia. Donde se pone de manifiesto que el raciocino es puramente instrumental y determinante en las elecciones o caminos que se quieren tomar desde un paradigma del pensamiento crítico-administrativo.

Se justifica la propuesta al tener en cuenta el desarrollo que ha sido corroborado en el interior de la institución educativa, en relación al fortalecimiento de los propósitos del desarrollando de los encargados de tomar decisiones, resulta de gran importancia el poder conocer el aprovechamiento de las herramientas administrativas basadas en el modelo del coaching, que ayuda a fortalecer las cualidades, como las habilidades y fortaleces de forma competente a los llamados lideres educativos. Enfocado primordialmente en el acatamiento de cumplir con los objetivos, así como el impulsor de los cambios y fortalecimiento administrativos, basado en las necesidades y menesteres de la actualidad.

OBJETIVOS

General:

Aplicar las habilidades organizacionales por medio del coaching para la toma de decisiones en los docentes de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva” de Quevedo 2019.

Específicos:

Destinar la implementación y el uso del coaching mediante una guía metodología, como herramienta dentro del marco educativo.

Identificar los componentes del coaching en la guía metodológica que proporcionan la eficiencia en la toma de decisiones.

MATRIZ DE INTEGRACIÓN METODOLÓGICA BASADA EN GESTIÓN, RETROALIMENTACIÓN, INFORMACIÓN PARA MEJORAR LA TOMA DE DECISIÓN

Cualidades	Acción específica de investigación	Estrategia de conocimiento	
Toma de decisión	Discriminación	Discernimiento de las propiedades con otros contenidos.	
		Discernimiento de las propiedades en relación a los contenidos del trabajo.	
		Discernimiento en la selección de las propiedades de otra con los recursos de la investigación	
	Conceptos concretos	Relacionar entre los distintos trabajos de investigación.	Guía Metodológica
		Reconocer los objetivos de la investigación en la toma de decisión.	El coaching
		Reconocer la disposición de los elementos de la investigación.	La Toma De Decisión
	Conceptos definidos	Conceptos específico de una investigación	Factores
		Fijación de las condiciones de los objetos de la investigación.	Estrategias
		Desarrollar conceptos que tengan contenidos de la investigación.	
	Guía	Manejo correcto del contenido científico.	
Categorización de las definiciones de investigación.			
Aplicación de definiciones basadas al marco teórico.			
	Explicar aseveraciones orales con el contenido científico de la investigación.		

GUÍA METODOLÓGICA

Las guías metodológicas son consideradas como un recurso importante en el proceso de enseñanza dentro de la educación, en la actualidad su uso se basa principalmente en la implementación para mejorar el desenvolvimiento de las funciones cognitivas que este facilita, son elementos importantes que se tienen en consideración. La independencia cognitiva, se identifica primordialmente por el dominio de la información como el recurso más importante, seguido de las habilidades, destrezas, junto a relaciones que se crean para mejorar las actividades y por lo tanto obtener mejores resultados.

En la actualidad con los modernos cambios que se están suscitando, se aplica su utilización y con ello la aplicación de nuevas herramientas metodológicas, que tienen como finalidad el “aprender a aprender”, y con ello el mejoramiento de responsabilidades de los encargados de tomar decisiones que promuevan el mejoramiento, académico, administrativo.

La guía metodológica, puede ser considerada como una herramienta, impresa o digital dependiendo de las necesidades y uso que se le quiera otorgar en el campo educativo, o de trasmisión de información de manera planificado y sistematizado, al facilitar los conocimientos de carácter técnicos que tiene como punto central la formación como el medio de progreso activo. Se fundamenta en la didáctica como la ciencia para crear un pensamiento cognitivo y la creadora de diversos estilos de enseñanza y aprendizaje.

Características

Las características que presenta este tipo de herramienta metodológica, es origen didáctico, por ser una guía que dirige, orienta con la finalidad para alcanzar los objetivos, así como las metas establecidas dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje.

A continuación de menciona las características consideradas importantes para el estudio:

- Muestra la dirección en relación a la metodología de estudio y su visión de temas de interés (toma de decisión):
- Muestra directrices sobre cómo lograr y alcanzar todo el potencial y desarrollo de las habilidades.
- Delimita los objetivos específicos y las áreas de estudio.
- Facilita vivencias fijas para la asimilación de conocimiento.

Funciones

- **Competencia de tendencia:** propone a los docentes una Base Orientadora De Acción, para elaborar las sesiones de organización en la guía metodología. Es imperativo la significancia en este modo que la BOA, ocasiona como resultante, la enseñanza de conocimientos, en un elevado rango de difusión, pues está implícito la asimilación de información.
- **Determinación de las obligaciones:** determina acciones a realizar y precisa en las problemáticas a resolver. Se encuentran definidas en las obligaciones de los docentes direccionas a elaborar un trabajo independiente.
- **Aplicación de autoayuda o autoevaluación:** al facilitar al docente una táctica de retroalimenta para elaborar la evaluación del progreso.

Además, se detallan como otras competencias de la guía metodológica:

- **Competencia inspiradora:** estimula la utilidad por temas para sostener la concentración durante el estudio.
- **Competencia agilizadora:** plantea términos claros que dirigen la instrucción de los docentes.
- **Dirige diversos trabajo y funciones:** en relación a los diversos estilos de instrucción. Despeja dudas e incertidumbres.
- **Competencia de dirección y discusión:** estimula la competencia organizativa y de aprendizaje organizado, impulsa el trabajo de equipo.
- **Competencia evaluadora:** feedback a los docentes, con la finalidad de ocasionar un pensamiento basado en su propio aprendizaje.

EL COACHING

¿Qué se entiende por coaching?

Se puede decir que es un procedimiento de tipo personalizado y reservado que lo realiza un especialista, para llenar vacíos entre lo que se “es” y lo que se pretende “ser”, es un vínculo de carácter profesional con otro individuo, que lo encaminara a encontrar lo mejor de sí mismo como persona y como individuo para estar en armonio con todo lo que le rodea, estimulando a superar los miedos y vencer las limitaciones impuestas por la mente, para llegar al pleno potencial.

Benavides (2016) “el coaching da la facilidad de proporcionar un aprendizaje que va a involucrar la reorganización de conducta sustentados en un periodo por medio de acciones y de razonamiento continuo”. (p. 9).

Cuando se trabaja con un especialista, se tienden a producir ciertos cambios de mejoría en las personas entre los cuales se tiene:

- Le pone más atención a todo lo que realiza.
- Las decisiones la realizan de forma al instante de forma eficiente.
- Forma un ambiente controlado para centrarse en alcanzar las metas propuestas.

El coaching, es realista en cuanto a las elecciones de responsabilidad, cuando existe un compromiso por ambas partes

El coaching está relacionado tanto con el modo de hacer cosas como con lo que se hace. En gran medida, el coaching proporciona resultados debido a la relación de apoyo que se establece entre el coach y la otra persona, junto con los medios y el estilo de comunicación que se han utilizado. La persona toma conciencia de los hechos por sí misma, estimulada por las ganas de superación.

La evolución del coaching en las organizaciones, instituciones, abarca a todo el personal, con la finalidad de poder alinear a todos a que sean partícipes en las diversas actividades y estar pendiente de las expectativas que se pueden crear por

cada uno de los participantes. Además, se recalca la importancia de poder conformar equipos de trabajo donde todos tengan las mismas capacidades y oportunidades para que puedan alcanzar los objetivos, ser eficientes, proactivos, incrementar la cultura empresarial y convertirse en profesionales competitivos.

La nueva realidad del coaching y los procesos de toma de decisiones

La efectividad del coaching se la puede puntualizar en las siguientes perspectivas o particularidades dependiendo de cuales sean las necesidades prevista para realizar una mejora mediante la racionalidad limitadas dentro del ámbito de la toma de decisiones en las unidades educativas:

La instrucción integral, condescendiente y variada. - que facilite el acceso propósitos. Lo cual requiere incrementar los aspectos para elevar el desarrollo de responsabilidades, que permiten poder asumir los riesgos de tomar decisiones.

La dimensión emocional y social. - permite resaltar el pensamiento cognitivo de los directos, docentes.

La facultativa. - permite poder realizar elecciones de carácter esencial y de forma perenne.

Compromiso y autonomía. - confronta nuevos retos mediante decisiones basadas en el análisis.

Gran variedad. - de retos personales en la preparación, motivación que ayude a mejorar los intereses personales.

Uno de los puntos más importantes se refiere al mejoramiento de la calidad dentro del proceso de coaching es “encarar la planificación de los procedimientos de la toma de decisiones de carácter individual y socio-laboral, que el directivo o docente a de realizar a lo largo de su carrera profesional. Es importante el tener una preparación adecuada que permita poder asumir los riesgos y que garantice el éxito a futuro, no solo visto desde una visión de competencia, sino más bien desde lo emotivo- afectivos-efusivo sin dejar a un lado el ámbito social.

LA TOMA DE DECISIÓN

Coaching y toma de decisiones

El modelo de toma de decisiones basado en el coaching, está constituida por 5 etapas en las cuales bajo un límite establecido a diferente grado de responsabilidad para medir el impacto que se pueden generar en ellas de acuerdo a las elecciones tomadas.

- **Consciencia.-** es la primera etapa en donde se realiza la definición del entorno y se realizan las interrogantes ¿qué se quiere alcanzar? y ¿qué tipos de emociones presenta?
- **Disociarse.-** es una proyección que se realiza a un tiempo cualquiera, para poder tener una perspectiva que le permita valorar los análisis constructivistas y permitir discernir cual sería la mejor elección.
- **Emociones.-** se relaciona con el proceso desde el punto de vista emocional en donde pasan a intervenir las alternativas propuestas en forma grupal para realizar la decisión. Se da la facilidad que se integren las emociones con el ambiente junto las creencias y cualidades que están ligadas a proceso de aprendizaje instaurado por el coaching.
- **Colectivo.-** se refiere al pensar en forma grupal estima la sensación de los demás, sobre la de sí mismo, se basa en sus propias decisiones junto a las emociones que se desarrollen.
- **Valores.-** establece el propósito sobre lo que se tiene una creencia y a su vez se presentan las diversas alternativas.

La toma de decisiones. Aspectos a tener en cuenta.

Se comprende la toma de decisión a todo procedimiento o función practica que permite procesar la información, para llegar a un determinado fin. Se entiende como un procedimiento de constante verificación en competencia de la nueva información que se va acoplado en todo el trayecto de vida. Todo individuo se identifica de una u otra manera con las decisiones que realiza de forma consciente.

Aspectos a destacar en los procesos de toma de decisiones.

Una vez que se delinee la definición de la toma de decisiones, se encuentra en condiciones de resaltar los elementos que considera habituales:

- **Se decide el tiempo y el momento.-** el tomar una decisión basada en un periodo de tiempo puede convertir en algo fácil o difícil de realizar, además de analizar el momento adecuado para hacerlo.
- **Conforma una fase de transformación.-** al tomar una decisión esta se ve implicada en múltiples cambios que se pueden presentar, unos más fuertes que otros, lo cual puede ocasionar que salga de la zona de confort para entrar a una de conflictos internos.
- **Se expone distintas posibilidades.-** se presentan todas las variantes de alternativas, ofrecimiento, trayecto, con la finalidad de realizar una adecuada toma de decisión.
- **Se demanda de una plena participación.-** solo aquel que va a realizar una toma de decisión o dar solución a una problemática, se lo conoce como el individuo dinámico del procedimiento, solo él puede asumir el método y las consecuencias que conlleva, el resto de personas solo pueden fungir como acompañantes.
- **Presume de procedimiento de instrucción continua.-** en todo el trayecto de vida supone una constante preparación y aprendizaje para poder elaborar juicios antes de tomar decisiones.
- **Compartir situaciones complicadas, antes, durante y después.-** la dificultad de los procedimientos que permitan tomar decisiones, de resultados, necesitan de una estructuración, de la ejecución, acompañamiento.

Estilos y estrategias para tomar una decisión

Para la elaboración de los procesos que permitan toma decisión, se pueden implantar diversos modos y planificación, los cuales se pueden aglutinar en:

- **Operativo.-** se involucran desde el comienzo como parte esencial de los procedimientos. Presentan la convicción de que deben asumir el rol para la toma de decisión desde el comienzo.
- **Indiferente.** - se le complica encarar la alternativa. Se encuentran influidos por aquellos que están a su alrededor al momento de tomar decisiones, siente conflictos internos al querer complacer a todos.
- **Lógico.-** declara en todo el tiempo que dura el procedimiento para elegir las alternativas de elección que no necesita ayuda, por posee la capacidad y raciocino de poder realizar por sí solo.
- **Impulsivos y emocionales.-** se dirigen por la parte afectiva que por el racionamiento y son muy precipitados e irracionales en ciertos casos. No presentan un grado de madurez para seguir las directrices al momento de tomar una decisión, dependiendo del estado de ánimo son sus decisiones

FACTORES

Factores que influyen en la toma de decisiones

Suttle (2017), el desarrollo para tomar decisiones dentro de las Unidades Educativas, se puede convertir en algo muy intricado donde cualquier decisión tomada de forma descontrolado tiene un efecto negativo de forma secuencial, produciéndose lo que se conoce como el efecto dómimo. Los factores determinantes son las estrategias o metodología sistemática. (p. 1).

Se considera a la toma de decisiones como un método complicado, en ciertos momentos se vuelve intricado y engorroso, debido a que están implícitos una seria de elementos, que pueden determinar el éxito o el fracaso de la elección: destacan los siguientes factores:

- **De carácter particular.-** la dignidad y arrogancia, cualidades, identidad, cualidades, virtudes, regulación emocional.
- **De tipo aliciente.-** las predilecciones, favoritismo, expectación, curiosidad, complacencia.

- **De tipo profesional.-** ingeniosidad laboral, credibilidad social, fiabilidad, sueldo.
- **De tipo medioambiental.-** recursos del medio, circunstancias económicas, sostén familiar.
- Los “**factores**” que precisan la toma de decisión son:
 - La validez que abarca al individuo que ha de realizar la decisión.
 - El discernimiento que se debe de tener como personas y hacia los demás.
 - La información veraz sobre el tema a resolver.

Factores que se asocian con la indecisión

Después de que se determinaron los elementos que tienen a favorecer las elecciones, se pueden destacar ciertos factores que están relacionados con la indeterminación del directo o docente., de acuerdo a criterios establecidos se determina que los factores que están vinculados con dicha indeterminación son:

- **Incertidumbre ante la decisión.-** un rango elevado de intranquilidad, puede afectar el procedimiento de toma de decisión y causar que no se pueda actuar con ecuanimidad, debido al estado emocional no es el idóneo.
- **Indecisión.-** cuando no se conoce a sí mismo, ni sus fortalezas ni debilidades, no está preparada y está en posición para realizar la toma de decisión.
- **Carencia de información sobre su mismo ser.-** una de las características principales en la toma de decisión es conocer a su yo interno primero, cuando más se conozcan, más se sabrá si la elección que se realiza es o no la adecuada.
- **Complejidad para examinar opciones.-** los docentes suelen presentar dificultad para poder examinar las opciones que han sido seleccionadas, mediante un acertado método.
- **Demasiada supeditación.-** cuando se encuentran supeditados en todos los aspectos, suscitando ayuda en el círculo, familiar o profesional al no poseer el criterio para tomar decisiones.
- **Afluencia de conveniencia y de virtudes.-** cuando no está seguro de lo

que quiere y tiene poco claro sus valores, por lo tanto, no está en capacidad de tomar decisiones de índole profesional.

- **Carencia de arrogancia en la elección tomada.**- cuando se ha realizado la decisión no se puede estar rectificando ni reconsiderando las circunstancias.

ESTRATEGIAS

Estrategias de coaching para la toma de decisiones profesional

Susanivar y Sotomayor (2017) “es una planificación basada en decisiones precisas sobre una situación concreta, que se deriva de la metodología organizacional la cual integra de forma racional, los objetivos, la misión y la sucesión de actividades de tipo administrativas”. (p. 16).

Se utiliza una serie de estrategias dentro del proceso del coaching, para que sea efectiva la toma de decisión por parte de los profesionales:

Seis sombreros para pensar

- Dimensión: cognitiva.
- Objetivos: orientar hacia un pensamiento creativo, focalizarse y direccionarse con transparencia su pensamiento.

Descripción:

Se plantea un sencillo procedimiento, pero lo mejor es perfeccionar la forma de pensar para evitar situaciones confusas e infructuosas. Si nos colocamos un sombrero, se puede enfocar los pensamientos. Si se cambió de sombrero, se puede direccionar los pensamientos hacia otra dirección. Es decir, si el raciocinio se puntualiza el argumento, tiende a ser más centro y por lo tanto productivo.

La dinámica consiste en pasar los sombreros y respondiendo de forma detallada las siguientes interrogantes:

- **Blanco (imparcialidad):** ¿Qué principios imparciales poseo? ¿hasta qué situación son verdaderos o factibles?
- **Rojo (objetivismo y Afcción):** impresiones y conmociones, sensaciones que estimulan varias opciones ¿Qué percepción poseo? ¿Qué sentimiento produce cada opción?
- **Negro (abogado del diablo):** racional, negativismo. ¿empiezo con una buena base?
¿Qué es lo tan malo que puede suceder?
- **Amarillo (entusiasmo, animo):** afirmativo, productivo, lo que más me entusiasma, lo más cautivador. ¿Qué es lo más concreto de todo? ¿Qué es lo que más me entusiasma?

Escultura humana

- Dimensión: emocional.
- Objetivo: “Esculpir” visualmente la actitud que tomamos en el momento de tomar decisiones.

Descripción:

Se solicita la colaboración de tres personas del grupo; el coachee, facilitador, bloqueador, para empezar, el coachee va a realizar una escenificación de tipo corporal con un globo el cual representa la meta a alcanzar, se coloca delante será una decisión por tomar, el coachee cambia a la estatua para que sea visualizada desde afuera de la visión, y así sucesivamente se van intercalando y a su vez mostrando emociones.

En cada parte del proceso realizado el coachee es el que da las directrices a seguir, una vez que se definió la escena y el trabajo realizado, el coachee solicita al feedback, información sobre:

Lo que observo:

- **Coachee**, referente a lo que observa

- **Representante del coachee**, referente a cómo percibe en el interior de la estatua
- **Facilitador**, referente a cómo percibe en el interior de la estatua
- **Bloqueador**, referente a cómo percibe en el interior de la estatua.

El coachee percibe, sin derecho a imitación la reacción de las diversas figuras. Al finalizar cada una de la participación de los integrantes de la dinámica, comienza un conversatorio entre el coach y coachee.

¡Contrólate!

- Dimensión: Social
- Objetivos: reconocer el comportamiento, belicoso, apático, aseverativo.
Resaltar la excelencia y los impedimentos de los tres comportamientos (belicoso, apático, aseverativo) que el comportamiento asertivo es el más idóneo al momento de encarar una discordia y por lo tanto la toma de decisión.

Descripción:

El director en una integración de tipo administrativa de la unidad educativa, presenta el contexto de separación del cargo de uno de los docentes. Un educador expone su disconformidad de una manera casi irracional e irrelevante, un segundo educador, manifiesta un comportamiento tranquilo, manifiesta que lo separe a que realice algún escándalo, aceptándolo de manera calmada, un tercero muestra un comportamiento asertivo, al intentar mantener un dialogo razonable con el director para llegar a un acuerdo mutuo que beneficie a ambas partes.

Se realiza un conversatorio con el resto de los participantes de la reunión

- El proceder y actuación, de forma oral de los tres protagonistas.
- El proceder y actuación, de forma expresiva de los tres protagonistas.
- Las emociones que provocan de las tres actuaciones al resto.

REFERENCIAS

- Abramovich V. (2017). Poderes regulatorios estatales en el pluralismo jurídico global. *Global Campus Human Rights Journal*. Obtenido de https://repository.gchumanrights.org/bitstream/handle/20.500.11825/62/Global%20article%20Abramovich_1_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acevedo I. (2019). *Ethical Issues in Cientific Research* .
- Alvarado R y Acosta k. (2018). Necesidad de los sistemas de información gerencial para la toma de decisiones en las organizaciones. *InterSedes*, 17.
- Araújo D y Teques P. (2016). Decision-making, is it an observable behaviour?: Discussion of contrasting theoretical perspectives in use in the study of sport performance. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 196.
- Badii y Castillo. (2017). Role of statistics in scientific research. *Ledifer*, 40.
- Benavides S. (2016). El coaching en el ámbito empresarial. Obtenido de dspace: http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3599/Benavides_Henares_Sandra.pdf?sequence=1
- Benjumea D. (Julio de 2017). EUDE. Obtenido de Escuela Europea de Dirección y Empresa: <https://www.eude.es/blog/analisis-del-riesgo-y-toma-de-decisiones-daniel-benjumea/>
- Bonome M. (2009). Dinámica de la racionalidad: Instrumental Adaptativa y Conductal. En *La racionalidad en la toma de deciones: Análisis de la teoría de Decisión de Hebert A. Simon* (pág. 148). La coruña: NETBIBLIO.
- Borea F y Vélez. (2017). La toma de decisiones. Un modelo de Análisis integrador. Argentina. Obtenido de <http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/4/26/m0.pdf>
- Bosco J. (2017). Extensión o educación: una disyuntiva critica . 26.
- Braybrooke y Lindblom. (2014). Teoria de la toma de decisiones. Obtenido de biblio3.: <http://biblio3.url.edu.gt/Publi/Libros/2013/TeoriaPugna-RelacionesI/08.pdf>
- Buendía A y García S. (2017). We want to evaluate and finish counting: alternatives for the evaluation of academic work. *Perfiles educativos*, 20.

- Carvajal L. (9 de Junio de 2019). Investigación básica. Obtenido de <https://www.lizardo-carvajal.com/investigacion-basica/>
- Castro K. (2018). Proceso administrativo y toma de decisión en la Unidad Territorial Junín del SaludPol – 2018. Perú.
- CEPAL. (2018). Acceso a la información, la participación y la justicia en asuntos ambientales en América Latina y el Caribe: hacia el logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible . Santiago: Naciones Unidas.
- Cuadra E y Panta D. (2018). Gestión del talento y toma de decisiones. caja municipal Trujillo-sucursal chichayo. Pimentel, Perú: Repositorio.
- EFE. (7 de Marzo de 2017). EFE. Obtenido de <https://www.efecolombia.com/efecolombia/america/economia/la-cepal-impulsa-big-data-para-el-desarrollo-sostenible-de-america-latina-y-caribe/20000011-3199485>
- E-nquest. (27 de Agosto de 2018). Investigación cuantitativa: qué es y características. Obtenido de <https://www.e-nquest.com/investigacion-cuantitativa-que-es-y-caracteristicas/>
- Gómez J y Magdalena F. (1999). Sistemas Administrativos-estructura y procesos. Argentina: Ediciones Macchi.
- Gómez M y López A. (2018). (Decision-making in the formation of production networks of small and medium-sized enterprises). *iiesta*, 11.
- Guillén C. (Junio de 2018). Programa para favorecer la toma de decisión de una carrera profesional en estudiante de bachillerato. Morelia, Michoacan, México: Biblioteca central.
- Hernández H y Cardona D. (2017). Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Información Tecnológica*, 8.
- Ibáñez M. (2016). Gamificación en la Educación. 6.
- Isotoools. (2018). Isotoools. Obtenido de <https://www.isotoools.org/soluciones/procesos/gestion-por-procesos/>
- Jauregui M. (13 de Febrero de 2016). Qué es una muestra. definición y tipos de muestreo. Obtenido de <https://aprendiendoadministracion.com/que-es-una->

muestra-definicion-y-tipos-de-muestreo/

López E y Gómez C. (30 de Octubre de 2016). Relationship Between Accounting Systems And Control Management And The Bias In Assessment And Decision Making. Dialnet, 12. Obtenido de merca20.com: <https://www.merca20.com/5-efectos-de-las-decisiones-mal-tomadas/>

López P y Fachelli S. (2016). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Barcelona: Creative Commons. Obtenido de http://www3.uah.es/vicente_marban/ASIGNATURAS/SOCIOLOGIA%20ECONOMICA/TEMA%205/tema%205.pdf

López R. (Diciembre de 2016). Actualización Psicométrica de la encuesta eco de clima organizacional. Revista interamerica de Psicología Ocupacional, 7. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-908X2013000200002

López V y Llamas F. (2016). Neuropsicología del proceso creativo. Un enfoque educativo. Complutense de Educación, 15.

Mandonado T. (21 de 06 de 2016). Investigación descriptiva o no experimental. Calameo, 12. Obtenido de <https://okdiario.com/curiosidades/que-metodo-descriptivo-2457888>

Marín A. (7 de Marzo de 2018). Metodología de la investigación. Obtenido de <https://metinvestigacion.wordpress.com/>

Mendoza J y Garza B. (15 de Noviembre de 2017). Measurement in the scientific research process: Content validity and reliability evaluation. Innovaciones de negocios, 16. Obtenido de <http://200.11.208.195/blogRedDocente/alexisduran/wp-content/uploads/2015/11/15confiabilidad.pdf>

Meneses J y Rodríguez D. (2017). El cuestionario y la entrevista. Obtenido de http://femrecerca.cat/meneses/files/pid_00174026.pdf

Nayrobe M. (2018). "Inteligencia de negocios para la toma de decisión estratégica en la empresa FECOPE EIRL Huaraz 2018". Huaraz, Peru.

Parra J. (2017). Effective management in education and its importance in educational management action of Colombia. Aibi Revista de Investigación,

21. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11746/TOMA%20ODE%20DECISIONES%20ASERTIVAS%20PARA%20UNA%20GERENCIA%20EFECTIVA.pdf;jsessionid=D35266E58313A3F04FA71F52B05B49F8?sequence=1>
- Pazmiño T. (2017). [repositorio.uasb.edu.ec](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5873/1/T2440-MAE-Pazmi%C3%B1o-Propuesta.pdf). Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5873/1/T2440-MAE-Pazmi%C3%B1o-Propuesta.pdf>
- Pérez J. (Septiembre de 2016). Análisis de los índices financieros y su incidencia en la toma de decisiones. Guayaquil, Ecuador.
- Pichón A y Soto N. (2017). Evaluación de tecnologías sanitarias para la toma de decisiones en Latinoamérica principios de buenas prácticas. Panam Salud Publica, 8.
- Riquelme M. (5 de Mayo de 2019). ¿Que es planificación? Obtenido de <https://www.webyempresas.com/que-es-la-planificacion/>
- Rodríguez M y Márquez M. (2016). Manejo de problemas y toma de decisiones. México: El manual moderno.
- Rodríguez R. (29 de Agosto de 2019). Analisis de las decisiones. Generalidades de la Toma de Decisiones. Venezuela.
- Sánchez V. (2018). Capitulo 9: Diseño de estudios transversales. Obtenido de <https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1721§ionid=115929954>
- Susanivar M y Sotomayor M. (2017). Estretega de fiscalización para el incremento de la recaudación tributaria de las Mypes del Distrito Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3882/Susanivar%20Flores-Sotomayor%20Vidal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suset A y Machado C. (2017). Social change and transformations in the rural territorial context Local actors' perception. Pastos y Forrajes,, 11.
- Suttle R. (2017). Cuál es el factor más importante en la toma de decisiones. Obtenido de Factores que influyen en la toma de decisiones <https://pyme.lavoztx.com/cul-es-el-factor>

Torres O. (2017). Education Indicators in Ecuador. UNIANDES EPISTEM, 9.

Trinidad Y. (Enero de 2016). idus.us.es. Análisis de los procesos de evaluación para una gestión decalidad en los centros educativos del 2do ciclo de tanda extendida del Nivel Primario del Distrito Educativo 10-02. Sevilla. Obtenido de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/40189/TESIS%20DOCTORAL%20PARA%20DEFENSA.pdf?sequence=1>

Ukessays. (07 de Marzo de 2018). La importancia de la toma de decisiones. Obtenido de <https://www.ukessays.com/dissertation/examples/management/la-importancia-de-la-toma-decisiones.php>

Vásquez M. (25 de Mayo de 2016). Desarrollo alternativo o alternativas al desarrollo? Repensando el concepto. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/la-administracion-estrategica-una-alternativa-mejora-organizacional-los-sistemas-salud/>

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO DE LA VARIABLE

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA TOMA DE DECISIONES EN DIRECTIVOS

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel de la toma de decisiones del directivo de la Unidad Educativa del Milenio "Carmelina Granja Villanueva" de la ciudad de Quevedo, información que resulta de interés para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad "Cesar Vallejo".

A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones relacionadas con la toma de decisiones, señala con un aspa(x) o encierra con un círculo en la columna correspondiente la respuesta del ítem con la cual te sientas más identificado(a). No medites mucho tu respuesta del ítem con la cual te sientas más identificado(a), no hay respuestas buenas ni malas. Agradezco tu aporte.

Instrucciones:

Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión:

Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
-------------	-------------	-----------

Se le agradece responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

I. Información general

Sexo: M() F()

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. Información investigativa

Dimensión: Identificación del problema (Indicador: La gestión)

1) Influye de forma directa el nuevo rol de Director en las actividades realizadas.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
2) El Director acepta con benevolencia los nuevos roles de los miembros en la institución.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
3) El Director realiza de forma periódicas cambios de nuevos roles sin comunicar de forma oportuna.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
4) Dentro de la organización el Director demuestra su capacidad para ser un pilar fundamental.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
5) El Director posee la capacidad realizar mejoras en la organización.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
6) Considera que el Director que tiene la capacidad de implantar nuevos procesos en la institución.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)

(Indicador: La dirección)

7) En las actividades de trabajo el Director promueve la importancia del buen desempeño.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
8) En las reuniones el Director hacer énfasis de la importancia del desempeño de los colaboradores.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)

9) El Director manifiesta la importancia de las charlas para mejorar la capacidad de tomar decisiones.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
10) El Director tiene un buen manejo de la participación activa de la gestión didáctica en la institución.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
11) A través de gestión didáctica el Director crea un buen ambiente de trabajo.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
12) Considera que el Director maneja la gestión didáctica de forma profesional.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)

Dimensión: Análisis de alternativa

(Indicador: Nuevas alternativas)

13) El Director entiende y mejorar la situación al tomar decisiones acertadas.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
14) El Director entiende y mejora, respetando las acciones tomadas en las reuniones de trabajo.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
15) Cuando ha tomado una decisión equivocada el Director entiende y mejora la solución propuesta.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
16) El Director presenta nuevas mejoras al proceso del trabajo en equipo.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
17) Considera que el Director debe de implementar procesos que ayuden a lograr eficiencia en las áreas.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
18) Las mejoras de los procesos impuestos por el ministerio son implementas sin condicionamiento.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)

(Indicador: Soluciones creativas)

19) El Director tiene una perspectiva positiva a los nuevos cambios presentados por el ministerio.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
20) Considera que tener una perspectiva objetiva por parte del director es sinónimo de seguridad.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
21) El Director tiene la cualidad de tener una perspectiva que permita realizar cambios positivos.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
22) El Director prestan alguna solución creativa para detener conflictos de interés entre los		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
23) Cuando se presenta una solución el Director la acepta para ser implementa con éxito.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
24) El tomar una decisión siempre va seguida de una solución por parte del Director.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
Dimensión: Elección de una alterativa (Indicador: Objetivos)		
25) El Director decide mediante un criterio analítico cuando le toca tomar una decisión.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
26) Considera que el Director decide realizar una buena gestión administrativa, solo cuando le compete.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
27) Decidir elaborar bajo presión protocolos pedagógicos que sean acertado es una cualidad que posee el Director.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
28) El Director colabora con conciencia en la realización de los objetivos de forma constante.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
29) Considera que el Director es consciente cuando toma una decisión errada.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)

30) Implementar los objetivos a conciencia es una tarea que realiza el Director con frecuencia.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
(Indicador: Valores)		
31) El Director resalta la explotación de aportes que se realizan para mejorar los procesos administrativos.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
32) Cuando se piensa realizar un aporte que explote en beneficios el Director está dispuesto a asumir los riesgos.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
33) La tarea de todo Director es explotar ideas que permitan crear ambientes de trabajo de armonía.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
34) El Director pone cierta resistencia a los nuevos cambios en presentados por el ministerio.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
35) Considera que la resistencia a mejorar por parte del Director es sinónimo de inseguridad.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
36) Para realizar cambios positivos hay que dejar a un lado la resistencia que impone el Director.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
Dimensión: Ejecución (Indicador: Decisión)		
37) El Director presenta un conocimiento analítico cuando le toca tomar una decisión.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
38) El Director se encuentra predispuesto en aceptar el conocimiento de algún miembro.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
39) Elaborar criterios con un conocimiento analítico bajo presión es una cualidad que posee el Director.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
40) Cuando se presentan problemas el Director tomo decisiones acertadas.		

Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
41) Frente a los conflictos el Director revisa de forma cuidadosa los reglamentos antes de actuar.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
42) Cuando ha tomado una decisión equivocada el Director le ayuda a buscar una solución diplomática.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
(Indicador: Acción concreta)		
43) El Director realiza trabajo teórico dentro de la institución para alcanzar resultados positivos.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
44) Los resultados del trabajo teórico demuestran que el Director está realizando una buen gestión.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
45) Cuando se obtiene resultados positivos por el trabajo teórico el Director realiza el reconocimiento.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
46) Se realiza acciones por el Director para tomar medidas precautelares ante amenazas.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
47) Cuando el Director toma una decisión, esta se encuentra basada en una acción por la información disponible.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
48) Tomar decisiones basados en acción, representa en el Director un alto grado de seguridad y responsabilidad.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
Dimensión: Control (Indicador: Riesgo)		
49) Considera que motivar es una tarea que debe realizar el Director, con el consentimiento de los miembros		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)

50) Cuando se piensa realizar una motivación en beneficio de la comunica el Director está dispuesto a asumir los riesgos.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
51) La tarea de todo Director es motivar las ideas que permitan crear ambientes de trabajo de armonía..		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
52) El Director realiza actividades periódicas para medir la eficiencia.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
53) El resultado de las actividades son hechas de forma objetiva por parte del Director.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
54) Considera que las actividades es una tarea que debe realizar el Director, con el consentimiento de los miembros.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
(Indicador: Alternativa)		
55) Promueve alternativas que permiten mejorar la calidad educativas es aceptada por el Director.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
56) El Director promueve gestiones para mejorar los procesos de enseñanza educativa.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
57) Piensa que el Director se promueve de forma positiva como emprendedor educativo		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
58) El director organiza charlas para mejorar el desempeño a través de la motivación.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
59) Considera que el Director se encuentra capacitado para manejar y organizar la dirección de forma profesional.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)
60) Para realizar cambios positivos en la organización hay que dejar a un lado la resistencia que impone el Director.		
Siempre (1)	A veces (2)	Nunca (3)

ANEXO 2: FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE

FICHA TÉCNICA SOBRE TOMA DE DECISIONES EN DIRECTIVOS

- 1.- NOMBRE:** Escala para medir el nivel de la percepción de la toma de decisión en docentes
- 2.- AUTORA:** Isidra Elizabeth Ochoa Coello
- 3.- FECHA:** 2019
- 4.- OBJETIVOS:** Diagnosticar de manera individual el nivel de percepción de la toma de decisiones en sus dimensiones: Identificación del problema, Análisis de alternativas, Elección de una alternativa, Ejecución, Control en los docentes de la Unidad del Milenio “Carmelina Granja Villanueva”.
- 5.- APLICACIÓN:** Docentes de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva”.
- 6.- ADMINISTRACIÓN:** Individual
- 7.- DURACIÓN:** 30 minutos

8.- TIPO DE ÍTEMS : Enunciados

9.- N° de ÍTEMS: 60

10 Distribución: Dimensiones e indicadores

1.- Dimensión Identificación del problema:	12 ítems
La gestión:	1, 2, 3, 4, 5, 6.
La dirección:	7, 8, 9, 10, 11, 12.
2.-Dimensión Análisis de alternativas:	12 ítems
Nuevas alternativas:	13, 14, 15, 16, 17, 18.
Soluciones creativas:	19, 20, 21, 22, 23, 24.
3.- Dimensión Elección de una alternativa:	12 ítems
Objetivos:	25, 26, 27, 28, 29, 30
Valores:	31, 32, 33, 34, 35, 36
4.- Dimensión Ejecución:	12 ítems
Decisión:	37, 38, 39, 40, 41, 42
Acción concreta:	43, 44, 45, 46, 47, 48
5.- Dimensión Control:	12 ítems
Riesgo:	49, 50, 51, 52, 53, 54
Alternativa:	55, 56, 57, 58, 59, 60

11. EVALUACIÓN

Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
3	Nunca
2	A Veces
1	Siempre

Evaluación en niveles por dimensión										
Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa									
Niveles	Identificación del problema		Análisis de alternativas		Elección de una alternativa		Ejecución		Control	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Deficiente	1	12	1	12	1	12	1	12	1	12
Regular	13	24	13	24	13	24	13	24	13	24
Eficiente	25	36	25	36	25	36	25	36	25	36

Evaluación de variable

Niveles	Toma De Decisiones	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Deficiente	1	60
Regular	61	120
Eficiente	121	180

NIVEL DEFICIENTE	NIVEL REGULAR	NIVEL EFICIENTE
El docente que se encuentre en este rango de la percepción de la toma de decisiones, manifiesta la motivación disminuida esto conduce a que compañeros de trabajo no puedan alcanzar sus objetivos y metas dentro de la unidad educativa, por cual necesita de capacitaciones y monitores constante su puntuación oscila entre 1 a 60	El docente que localiza en este rango da señales que puede convertirse en un líder nato y un ejemplo en la toma de decisión, por lo que requiere de la confianza del todo el grupo de trabajo de quienes conforman la unidad educativa, sino puede caer en la desmotivación y no lograr sus objetivos profesionales. Su puntuación oscila entre 61 a 120	El docente que se encuentra en este nivel de percepción de toma de decisiones constituye el eje central para motivar a los demás miembros para juntos alcanzar la misión, visión y objetivos fijados en la institución educativa. su puntuación oscila entre 121 y 180.

12. VALIDACIÓN: El instrumento presenta la validez de contenido, los tres docentes expertos en el tema, evaluando la incongruencia, consecuencia teórica del instrumento de investigación.

13: CONFIABILIDAD: A través del estudio de Alfa de Cronbach es de 0.921 con respecto a la prueba de los ítems-total los valores oscilan entre 0.905 y 0.935

ANEXO 4: ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE TOMA DE DECISIÓN

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	60

Interpretación: En la tabla adjunta, se expone que el alfa Cronbach fue de 0.921 que de acuerdo a los rangos propuesto por **(Bosco Juan, 2018)** nos da una medida de la consistencia interna que tienen los reactivos que forman una escala. Si esta medida es alta, suponemos tener evidencia de la homogeneidad de dicha escala, es decir, que los ítems están “apuntando” en la misma dirección, esto quiere decir que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable “Toma de Decisiones”.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	272,90	674,989	,234	,923
VAR00002	272,60	665,822	,477	,919
VAR00003	272,30	657,122	,564	,918
VAR00004	271,70	678,678	,517	,919
VAR00005	271,90	707,656	-,179	,923
VAR00006	271,80	685,956	,363	,920
VAR00007	272,50	686,944	,250	,921
VAR00008	272,10	678,100	,531	,919

VAR00009	272,80	655,733	,544	,918
VAR00010	272,60	689,378	,302	,920
VAR00011	271,90	685,211	,343	,920
VAR00012	272,60	672,267	,557	,919
VAR00013	272,40	687,822	,183	,922
VAR00014	272,00	660,889	,679	,917
VAR00016	272,40	674,489	,574	,919
VAR00015	272,50	675,389	,482	,919
VAR00017	271,90	710,989	-,225	,924
VAR00018	272,20	666,400	,679	,918
VAR00019	272,20	687,067	,368	,920
VAR00020	272,50	640,722	,755	,916
VAR00021	272,40	666,933	,749	,918
VAR00022	272,40	682,711	,385	,920
VAR00023	271,90	714,100	-,326	,924
VAR00024	271,90	677,656	,523	,919
VAR00025	271,90	704,100	-,097	,923
VAR00026	272,40	695,600	,066	,922
VAR00027	272,20	675,289	,494	,919
VAR00028	271,80	688,844	,288	,921
VAR00029	273,20	659,956	,814	,917
VAR00030	272,60	640,489	,764	,916
VAR00031	272,90	674,989	,234	,923
VAR00032	272,60	665,822	,477	,919
VAR00033	272,30	657,122	,564	,918
VAR00034	271,70	678,678	,517	,919
VAR00035	271,90	707,656	-,179	,923
VAR00036	271,80	685,956	,363	,920
VAR00037	272,50	686,944	,250	,921

VAR00038	272,10	678,100	,531	,919
VAR00039	272,80	655,733	,544	,918
VAR00040	272,60	689,378	,302	,920
VAR00041	271,90	685,211	,343	,920
VAR00042	272,60	672,267	,557	,919
VAR00043	272,40	687,822	,183	,922
VAR00044	272,00	660,889	,679	,917
VAR00045	272,50	675,389	,482	,919
VAR00046	272,40	674,489	,574	,919
VAR00047	271,90	710,989	-,225	,924
VAR00048	272,20	666,400	,679	,918
VAR00049	272,20	687,067	,368	,920
VAR00050	272,50	640,722	,755	,916
VAR00051	272,40	666,933	,749	,918
VAR00052	272,40	682,711	,385	,920
VAR00053	271,90	714,100	-,326	,924
VAR00054	271,90	677,656	,523	,919
VAR00055	272,00	707,111	-,143	,924
VAR00056	272,40	695,600	,066	,922
VAR00057	272,20	675,289	,494	,919
VAR00058	271,80	688,844	,288	,921
VAR00059	273,20	659,956	,814	,917
VAR00001	272,60	640,489	,764	,916

ANEXO 5: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE


MATRIZ DE VALIDACIÓN																						
TÍTULO DE LA TESIS: PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA TOMA DE DECISIONES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, QUÉVEDO, ECUADOR 2019																						
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN																		
				OPCIÓN DE RESPUESTA			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN				RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM											
				Siempre	A veces	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
Identificación del problema Gómez J y Magallanes F, citado por Castro K, en esta fase se examina especialmente sobre las variables importantes dentro de la gestión de trabajo, que inciden en la capacidad en primer lugar y el de dirección en segundo lugar. En caso de presentar variables de interés en relación a la dimensión de la dirección, se encuentran aquellas, se encuentran antes una difícil decisión	La gestión los actuales funcionamiento (concepto) y la predisposición de dirigir a descentralizar las exigencias de educación, origen que los educadores, directores, se atribuyen nuevas roles y dispongan de la capacidad con el fin de proceder de forma satisfactoria (Rico A, 2016)	La dirección expresa pretensión que incurre en levantar la importancia de la dirección de la administración pedagógica como punto de vista primordial para el desenvolvimiento del director y educadores, por tal razón tiene como consecuencia la irremediación para su modificación hipotética. (Borero R y Gamba M, 2015)	1) Influye de forma directa el nuevo rol de Director en las actividades realizadas																			
			2) El Director acepta con benevolencia los nuevos roles de los miembros en la institución.																			
			3) El director realiza de forma periódica cambios de niveles sin comentar de forma oportuna.																			
			1) Destro de la organización el Director demuestra su capacidad para ser un pilar fundamental.																			
			2) El Director posee la capacidad realizar mejoras en la organización.																			
			3) Considera que el Director que tiene la capacidad de implantar nuevos procesos en la institución.																			
			1) En las actividades de trabajo el Director promueve la importancia del buen desempeño.																			
			2) En las reuniones el Director hace énfasis de la importancia del desempeño de los colaboradores																			
			3) El Director manifestó la importancia de las charlas para mejorar la capacidad de tomar decisiones																			
			1) El Director tiene un buen manejo de la participación activa de la gestión didáctica en la institución																			
			2) A través de gestión didáctica el Director crea un buen ambiente de trabajo.																			
			3) Considera que el Director maneja la gestión didáctica de forma profesional.																			
Nuevas alternativas Gómez J y Magallanes F, citado por Castro K, Esta fase se genera diferentes opciones. Se origina y divergen las que tiene para resolver conflictos. Se reconoce para obtener una decisión que tenga relación con la misma. En esta se halla para concretar su modelo la opción que prevalece cada decisión. Asimismo, se crean de nuevas alternativas y soluciones creativas.	Nuevas alternativas La edificación de nuevas posibilidades que permita estudiar y mejorar los procesos instructivos y administrativos. (Figueras I y Paz Gómez M, 2015) Soluciones creativas las alternativas pueden consistir que, ante una misma problemática, pueden surgir diferentes perspectivas y soluciones, siendo todas ellas válidas. (López V y Llanos F, 2016)	Objetivos	1) el Director entiende y mejorar la situación al tomar decisiones acertadas.																			
			2) El Director entiende y mejora, respetando las acciones tomadas en las reuniones de trabajo.																			
			3) Cuando ha tomado una decisión equivocada el Director entiende y mejora la solución propuesta.																			
			1) El Director presenta nuevas mejoras al proceso del trabajo en equipo.																			
			2) Considera que el Director debe de implementar procesos que ayude a lograr eficiencia en las tareas.																			
			3) Las mejoras de los procesos implementados por el ministerio son implementadas sin condicionamiento.																			
			1) El Director tiene una perspectiva positiva a los nuevos cambios presentados por el ministerio.																			
			2) Considera que tener una perspectiva objetiva por parte del director es sinónimo de seguridad.																			
			3) El Director tiene la cualidad de tener una perspectiva que permita realizar cambios positivos																			
			1) El Director gestiona algunas relaciones creativas para obtener conflictos de interés entre los docentes																			
			2) Cuando se presenta una solución el Director la acepta para ser implementada con éxito.																			
			3) El tomar una decisión siempre va seguida de una solución por parte del Director.																			
Elección de una alternativa Gómez J y Magallanes F, citado por Castro K, por efecto esencial, en esta fase se analiza el procedimiento, el origen de las alternativas analizadas. Se reconocen de la	Es evidente que la acción de decidir involucra una conciencia de más plausible, de las personas que se están logrando mediante la elección. (Rodríguez M y Márquez M, 2015)	Objetivos	1) El Director decide mediante un criterio analítico cuando le toca tomar una decisión																			
			2) Considera que el Director decide realizar una buena gestión administrativa, solo cuando le compete																			
			3) Decidir elaborar bajo presión protocolos pedagógicos que sean acertado en una cantidad que posee el Director																			
			1) El Director colabora con conciencia en la realización de los objetivos de forma casuística.																			
2) Considera que el Director es consciente cuando toma una decisión errada																						

ANEXO 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA


PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL		
¿Cuál es el nivel de percepción de los docentes de la toma de decisiones de una Unidad Educativa Quevedo Ecuador, 2019?	Determinar el nivel de percepción de la toma de decisiones de los docentes hacia los directivos de una unidad educativa, Quevedo Ecuador, 2019.	Toma de decisión	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo y Nivel de Investigación Básica Descriptivo Cuantitativa Transversal
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO		
¿Cuál es el nivel de percepción de la dimensión identificación del problema en los docentes?	Determinar el nivel de la dimensión identificación del problema en los docentes hacia los directivos de la unidad educativa Quevedo Ecuador, 2019.	Identificación del problema	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de Investigación No experimental • Población 40 docentes Muestra 20 docentes
<p>¿Cuál es el nivel de percepción de la dimensión análisis de alternativas en los docentes?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la percepción de la dimensión elección de una alternativa en los docentes?</p>	Establecer el nivel de la dimensión elección de una alternativa de los docentes hacia los directivos de la unidad educativa Quevedo Ecuador, 2019	<p>Análisis de alternativas</p> <p>Elección de una alternativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica e Instrumento de Recolección de datos La encuesta


	Determinar el nivel de la dimensión elección de una alternativa de los docentes hacia los directivos de la unidad educativa Quevedo Ecuador, 2019		
<p>¿Cuál es el nivel de la percepción de la dimensión ejecución en los docentes?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la percepción de la dimensión control en los docentes?</p>	<p>Establecer el nivel de la dimensión ejecución de los docentes hacia los directivos de la unidad educativa Quevedo Ecuador, 2019</p> <p>Determinar el nivel de la dimensión de control de los docentes hacia los directivos de la unidad educativa Quevedo Ecuador, 2019.</p>	<p>Ejecución</p> <p>Control</p>	

ANEXO 7: DIRECTIVOS PARA VALIDACIÓN DE ENCUESTA



**Universidad
Técnica Estatal de Quevedo**
La primera Universidad Agropecuaria del País





CURRICULUM VITAE

I.- Datos Generales:

1. **Nombres y apellidos:** EDUARDO DÍAZ OCAMPO
2. **Fecha de nacimiento:** 02/02/1966
3. **Edad:** 53 años
4. **País de residencia:** Ecuador
5. **Nacionalidad:** Ecuatoriano
6. **Cédula de Identidad:** 1202372999
7. **Pasaporte regular:** ECU A3628518
8. **Titulación:**
 - Licenciado en Ciencia de la Educación Especialización de Historia y Geografía – UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO - (2010-03-15)
 - Profesor de Segunda Enseñanza en la Especialización de Historia y Geografía - UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO - (2010-03-15)
 - Diplomado Superior en Práctica Docente Universitaria - UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO - (2003-04-24)
 - Especialista en Educación Superior - UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO - (2003-04-24)
 - Magister en Desarrollo Curricular - UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO - (2003-04-24)
 - Abogado - UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA - (2015-12-22)
 - Doctor en Jurisprudencia – UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA - (2008-10-21)
 - Licenciado en Ciencias Sociales, Políticas y Económicas - UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA - (2003-01-22)
 - Especialista en Control Gubernamental – UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL - (2017-02-16)
 - Doctor en Ciencias Pedagógicas-UNIVERSIDAD DE LA HABANA – (2019-04-22)

Observación: Título de Doctor o PHD válido para el Ejercicio de la Docencia, Investigación y Gestión en Educación Superior.

Campus "Ingeniero Manuel Agustín Haz Álvarez", Av. Quito km. 1,1/2 vía a Santo Domingo de los Tsáchilas
Tel: (593) 5370-2220 - info@uteq.edu.ec - www.uteq.edu.ec
QUEVEDO - LOS RÍOS - ECUADOR

1/2



9. **Graduado:** 18-07-2018
10. **Categoría docente principal:** Profesor Titular
11. **Grado académico:** Doctor en Ciencias Pedagógicas PhD.
12. **Dirección particular:** Lotización Los Geranios, Mz. B, solar 8. Quevedo, provincia Los Ríos.
13. **Centro laboral:** Universidad Técnica Estatal de Quevedo
14. **Dirección centro laboral:** Campus "Manuel Haz Álvarez" Av Quito, Km 1½, Vía Santo Domingo, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador.
15. **Cargo:** Rector
16. **E-mail personal:** edu66diaz@hotmail.com
17. **Teléfono institucional:** 0523702220

II.- Experiencia Profesional

Inicia en la docencia en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, en la asignatura Prácticas de Venta, el 13 de julio de 1998, y el 23 de marzo de 1999 concursa y obtiene la Categoría Docente de Auxiliar en la asignatura: Administración de Ventas. El 17 de abril de 2001 ascendió a la Categoría Docente de Agregado y el 20 de mayo de 2003 a la Categoría Docente Principal.

Desde el 22 de febrero de 2010 se desempeña como Director de la Escuela de Gestión Empresarial para el periodo 2010/2011.

Director de Posgrado desde el 1 de julio de 2010 hasta diciembre de 2013, siendo ratificado en enero de 2014 hasta el 27 de abril de 2015.

Rector, electo de conformidad al Art.55 de la LOES, Art. 16 de la LOSEP y resolución segunda de Consejo Universitario de marzo 3 de 2015, se nombra para el periodo comprendido del 28 de abril del 2015 hasta el 27 de abril de 2020.

Se ha desempeñado como:

Profesor – Investigador de Pregrado y Postgrado desde 13 de julio de 1998 y su preparación académica y docente está en correspondencia a:

Graduado de Profesor de Segunda Enseñanza en la Especialización de Historia y Geografía el 7 de Agosto de 1991 y de Licenciatura en Ciencias de la Educación Especialización de Historia y Geografía el 18 de diciembre de 1993, ambas titulaciones las obtiene en la Universidad Técnica de Babahoyo.

En la Universidad Técnica Estatal de Quevedo obtiene el Diplomado en Práctica Docente Universitaria el 20 de Agosto de 1999, el de Especialista en Educación Superior el 21 de enero del 2000, el de Magister en Desarrollo Curricular el 19 de enero de 2002.

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionarios para medir la toma de decisiones en Directivos “

OBJETIVO: “Determinar el nivel de percepción de la toma de decisiones de los directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva de Quevedo 2019”.

DIRIGIDO A: Directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Díaz Ocampo Eduardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: PhD

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Rector de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: PhD. en Docencia Investigación y Gestión en la Investigación Superior.

VALORACION

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------



FIRMA DEL EVALUADOR



HOJA DE VIDA

I. DATOS PERSONALES

NOMBRES Y APELLIDOS: Rumiche Herrera David Mariano
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 00209021
FECHA DE NACIMIENTO: 07 de abril 1957
ESTADO CIVIL: Casado
DIRECCIÓN: Calle Manuel Prado N° 116 Pampa Grande
TELÉFONO: 072508552/0969652658/0956217754
E-MAIL: davidmaru7@hotmail.com



II. FORMACIÓN ACADÉMICA

ESTUDIOS SUPERIORES

Ord.	Pregrado:	
1	Universidad:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
	Título:	CONTADOR PUBLICO COLEGIADO CERTIFICADO
2	Universidad:	PROFESOR DE CIENCIAS SOCIALES Y ORIENTACIÓN Y BIENESTAR DEL EDUCANDO
	Título:	INSTITUTO SUPERIOR PEDAGOGICO "JOSE ANTONIO ENCINAS" de Tumbes

Postgrado:	
Universidad	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Título	MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN
Universidad	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Título	DOCTORADO EN EDUCACIÓN

III. TALLERES Y CURSO DE ESPECIALIZACIÓN

Nombre del evento	Tipo	Institución	Tipo de duración	Cantidad	Fecha
Gestión Curricular En La Escuela Que Queremos	Especialización	Universidad de Lambayeque	Horas	300	Julio de 2014
Rutas De Aprendizaje	Especialización	Universidad de Lambayeque	Horas	400	Mayo de 2014
Especialización En Planeamiento Estratégico	Especialización	Pontificia Universidad Católica del Perú	Meses	4	Marzo de 2014

Análisis Y Diagnostico Pedagógico De Los Problemas Educativos Y Sociales Y Sus Propuestas De Solución	Diplomado	Universidad Las Peruanas	Créditos	160	Enero de 2011
Segunda Especialidad En Tecnología E Informática Educativa	Segunda especialidad	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Meses	14	Enero 2014
Especialización En Docencia En Educación Técnico Productiva	Especialización	Universidad Nacional de Trujillo	Meses	06	Julio 2009 y Diciembre 2010
Especialización En Gerencia Y Calidad Educativa	Especialización	Universidad Nacional de Trujillo	Meses	06	Enero 2009 y Junio 2010
Gestión Cultural Para El Desarrollo Local	Especialización	Escuela Mayor de Gestión Municipal	Horas	80	Enero a Abril de 2007

IV. EXPERIENCIA LABORAL

EXPERIENCIA DOCENTE SUPERIOR

Institución	Dedicación	Fecha Inicio	Fecha fin	Categoría
Instituto Superior “José Antonio Encinas” De Pedagógico Tumbes	Docente principal	1986	1994	Nombrado
Instituto Superior Tecnológico Privado “José Abelardo Quiñones” Universidad Nacional De Tumbes	Docente Parcial	2005	2006	Parcial
	Jefe Practicas Tiempo Parcial	1988	1988	Auxiliar
ULADECH	Docente a tiempo parcial Pregrado Tumbes	2007	2014	Parcial
Universidad Cesar Vallejo	Docente a tiempo parcial Programa de Maestría Posgrado Piura	2016	2019	Parcial
ULADECHH	Docente a tiempo parcial Programa de Maestría Posgrado	2018	2019	Parcial

EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria

Institución	Cargos Desempeñados	Tiempo de Institución	Fecha Inicio	Fecha Fin
Empresa exportadora Inca Banana	Empresa exportadora Inca Banana	Privada	20/08/1991	15/05/1992
Dirección Regional de Educación de Tumbes	Planificación y finanzas	Publico	02/01/2002	31/12/2003
Instituto Superior Pedagógico “José Antonio Encinas” de Tumbes	Docente	Publico	02/04/2086	20/08/1994

Institución Educativa Aplicación de Tumbes	Docente	Publico	2/04/1982	31/12/1985
UGEL de Tumbes	Especialista de	Público	01/01/2010	30/09/2016
UGEL de Tumbes	Jefe del Área de	Público	01/10/2015	Hasta la fecha
UGEL de Tumbes	VI Escala Magisterial	Publico	07/05/2013	Hasta la fecha
Dirección Regional de Educación	Director Regional de Educación de Tumbes	Publico	01/01/2009	30/09/2009
INSTITUCIÓN NUEVO HORIZONTE SAC. Auspicia la universidad Nacional de Trujillo. Resoluciones adjuntas R.G N° 002-2011-GICPSEU/UNTR.G N° 004-2011 GICPSEU/UNTR.G N° 007-2011-GICPSEU/UNT	Ponente Nacional de Cursos De Diplomado: Planificación Curricular Y Temas Pedagógicos Y De Gestión	Privado	01/01/2011	31/12/2015
INSTITUCIÓN "EL SABER" Auspicia la Universidad Nacional de Trujillo	Ponente Nacional De Cursos De Diplomado: Planificación Curricular Y Temas Pedagógicos Y De Gestión	Privado	01/01/2012	31/12/2019
Colegio De Contadores Públicos De Tumbes	Miembro de Consejo Directivo VICEDECANO	Privado	01/01/2007	31/12/2008
Colegio De Contadores Públicos De Tumbes	Miembro de Consejo Directivo DIRECTOR DE IMAGEN INSTITUCIONAL	Privado	01/01/2015	31/12/2016
Colegio De Contadores Públicos De Tumbes	Miembro de la Junta Directiva del TRIBUNAL DE HONOR. Consejo Consultivo	Privado	17/01/2013 08/06/2017	31/12/2014 31/12/2018
Colegio De Contadores Públicos De Tumbes	Presidente del Comité de Ética y Tribunal de Honor.	Privado	01/01/2019	31/12/2020
Cooperativa De Servicios Múltiples Del Magisterio Tumbes	Miembro Titular Del Consejo De Administración Presidente Del Consejo De Administración	Privado	05/05/2001	05/05/2004
Municipalidad Distrital De Aguas Verdes	Administrador	Publico	01/01/1990	31/03/1990
Ministerio de Educación	Aplicador en el manejo de instrumentos pedagógicos "Rúbricas de observación de Aula	Publico	28/04/2017	28/abril de 2019

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionarios para medir la toma de decisiones en directivos "

OBJETIVO: Valorar científicamente la aplicación del instrumento para conocer el nivel percepción de la toma de decisiones de los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa del Milenio "Carmelina Granja Villanueva de Quevedo 2019".

DIRIGIDO A: Directivos de la Unidad Educativa del Milenio "Carmelina Granja Villanueva"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. RUMICHE HERRERA DAVID MARIANO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Catedrático y funcionario Público

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Catedrático, Capacitador docente, docente de Investigación

VALORACION

Adecuado	Regular	Inadecuado


DR. RUMICHE HERRERA DAVID MARIANO

HOJA DE VIDA

I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR
NOMBRES : LILIANA IVONNE

II.-TÍTULOS Y/O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN--UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA-UNIVERSIDAD HERMILIO VALIZAN.HUANUCO

III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADEMICA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2006-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLOGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. N° 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTONOR ORREGO-SEDE PIURA

ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST- GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY-ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA (2014)

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionarios para medir la toma de decisiones en directivos “

OBJETIVO: “Determinar el nivel de percepción de la toma de decisiones de los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva de Quevedo 2019”.

DIRIGIDO A: Directivos de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne


GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Educación.

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente Posgrado.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Docente Posgrado, Investigador

VALORACION

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 8: FOTOGRAFÍAS



Figura 1 Socializando el instrumento de investigación



Figura 3 Aplicando encuestas a los docentes el 2^{do} Día

Figura 2 Aplicando las encuestas a los docentes 1^{er} Día