



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Decisiones directivas y desempeño laboral en docentes de una  
institución educativa de Durán – Ecuador, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Morales Escalante, Pacha Narcisa ([orcid.org/0000-0001-8283-636X](https://orcid.org/0000-0001-8283-636X))

**ASESOR:**

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto ([orcid.org/0000-0001-6565-5348](https://orcid.org/0000-0001-6565-5348))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

**PIURA - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios que es mi fortaleza a mi familia, mi esposo mis hijos que son mi todo, a mis amigos maravillosos, quienes siempre han creído en mí, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo. A todos ellos dedico el presente trabajo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la realización de este logro. Espero siempre contar con el apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar les agradezco a Dios por darme la fortaleza de seguir adelante a mi familia, mi Esposo Víctor Romo Fernández, mi hija Jennifer Romo Morales mi Hijo Xavier Romo Morales a mis padres Wilson Jurado a mi madre Edilma Escalante a mi hermana que la vida puso en mi camino María Morales Toala mi amiga incondicional Lourdes Ramírez que siempre me han brindado su apoyo infinito para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También son los que me han brindado el soporte emocional para cumplir con este sueño.

Le agradezco muy profundamente a mi tutor Carlos Cherre Antón por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria en mi futuro profesional”.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. MÉTODOLÓGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
Anexos.....	40

## Índice de tablas

Tabla 1: Población de estudio.....	14
Tabla 2: Relación entre decisiones directivas y desempeño laboral.....	18
Tabla 3: Nivel de decisiones directivas y desempeño laboral.....	19
Tabla 4: Relación entre decisiones directivas y responsabilidad en desempeño.....	20
Tabla 5: Relación entre decisiones directivas y la dimensión emocionalidad.....	21
Tabla 6: Relación entre decisiones directivas y la dimensión relacione interpersonales.....	22
Tabla 7: Relación entre decisiones directivas y la dimensión resultados.....	23

## Resumen

El presente estudio se realizó con el objetivo de Determinar la relación entre decisiones directivas y desempeño laboral en docente en una institución educativa de Durán en el 2022, El tipo de estudio fue básico, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal; la población y muestra fue de 34 docentes. Se utilizaron cuestionarios para el recojo de los datos, los mismos que pasaron por juicio de expertos y confiabilidad Alfa de Cronbach, el cual finalizaron con un nivel de aceptación y confiabilidad pertinente.

Según los resultados obtenidos tenemos que la variable decisiones directivas un 23,5% de los encuestados indican que es malo; un 41,2% es regular; y un 35,3% revelan que el nivel de la variable es bueno; por otro lado tenemos la variable desempeño laboral podemos identificar un 11,8% considera un nivel malo; un 50,0% en nivel regular y un 38,2% indican que es bueno. Frente a estos resultados tenemos que se concluye que existe relación entre la variable decisiones directivas y desempeño laboral con una correlación Spearman ( $\rho$ ) que detalla en un 0,996 que significa una correlación positiva muy fuerte; por otro lado, según la sig. bilateral de 0.00 nos exponen que existe significancia entre ambas variables.

**Palabras clave:** Decisiones directivas, responsabilidad, puntualidad, emocionalidad.

## **Abstract**

The present study was carried out with the objective of determining the relationship between managerial decisions and teacher job performance in an educational institution in Durán in 2022. The type of study was basic, with a non-experimental, correlational cross-sectional design; the population and sample was 34 teachers. Two questionnaires with an ordinal scale referring to the variables management decisions and work performance were used as data collection instruments, the same ones that went through expert judgment and Cronbach's Alpha reliability, which ended with a pertinent level of acceptance and reliability.

According to the results obtained, we have that the managerial decisions variable, 23.5% of the respondents indicate that it is bad; 41.2% is regular; and 35.3% reveal that the level of the variable is good; on the other hand, we have the labor performance variable, we can identify 11.8% considered a bad level; 50.0% at a regular level and 38.2% indicate that it is good. Faced with these results, we conclude that there is a relationship between the variable managerial decisions and job performance with a Spearman correlation ( $\rho$ ) that details at 0.996, which means a very strong positive correlation; On the other hand, according to the sig. bilateral value of 0.00 show us that there is significance between both variables.

**Keywords:** Management decisions, responsibility, punctuality, emotionality.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy por hoy es muy común escuchar acerca de las decisiones directivas y desempeño docente, dando a notar la relevancia que tiene la colaboración de los miembros de una organización educativa en la prestación de un excelente servicio. En el espacio educativo, el conjunto de características, conocimientos, actitudes, experiencias y otros elementos del docente, que conforman la cultura organizacional de la Institución Educativa, así como también, aportan directamente en el fortalecimiento de talentos y factores grupales que determinan su motivación, influyendo directamente en la práctica de su labor docente.

A nivel de América Latina aparece la dificultad de liderar las actividades en la escuela y conseguir una solución inmediata a las carencias que conlleva, argumentando que la educación tiene un espacio relevante en la reforma de una comunidad. En esta línea, según lo planteado por Anchundia et al. (2022) las decisiones directivas son complejas, ya que se encuentran representadas por individuos con funciones distintas, encaminados a conseguir propósitos y metas conocidas, en consecuencia, entender, encaminar, planificar y vigilar, condiciona un vasto cúmulo de destrezas y pericias en la labor diaria en el campo de las escuelas para llevarlas a la cima.

De acuerdo con Pérez (2020), en el Ecuador desarrollar decisiones directivas en las escuelas facilita un contexto de intercomunicación donde los líderes son los gestores de propulsar los lineamientos que nacen de este cargo por medio de la conducta organizacional, con el propósito de alcanzar la cima alineada con la mirada de la escuela. Lamentablemente este proceso de toma de decisiones que desarrollan los equipos directivos se ve afectados por la falta de dialogo, la incertidumbre de las acciones, además de la falta de experiencia que en muchos casos los lleva cometer errores en las decisiones y que finalmente terminan perjudicando a las instituciones educativas.

Por otro lado, según la Unesco (2022) en Latinoamérica en el campo de la docencia se ha tenido que enfrentar la dificultad de encontrar los modos de “virtualizar” las prácticas educativas. Los laboratorios estaban cerrados y las restricciones del distanciamiento social han limitado el uso de equipos y



equipamientos tecnológicos. A modo de dar respuesta a esta demanda, muchos países han buscado el apoyo de empresas de tecnología de punta como Microsoft para el desarrollo de plataformas especializadas que facilitaran la realización de prácticas con simuladores y otros recursos con base tecnológica, pero frente a esta fortaleza de la globalización aparece las dificultades que presentan los docentes en lo que corresponde a su práctica pedagógica.

Como consecuencia del acápite anterior Aldridge & Fraser (2021) consideran que en el Ecuador, los Docentes se reúnen una vez al mes para analizar, debatir y proponer soluciones creativas a problemas que surgen en su práctica cotidiana, estas reuniones son llamadas redes de aprendizaje, pero estos encuentros ponen de manifiesto las debilidades de los maestros toda vez que no coordinan para realizar actividades en grupo, cada quien realiza sus actividades de forma individual, si bien es cierto se reúnen pero se termina dilatando el tiempo y no cumplen con los objetivos instituciones.

Por otro lado, a nivel institucional se observa la problemática que tienen los docentes en utilizar técnicas de trabajo en equipo todas estas adversidades se muestran como una debilidad en la Institución educativa por que limita a los directores y profesores en el avance de su labor docentes, estas técnicas de trabajo en equipo son una herramienta fundamental para la aplicación de nuevos procesos de enseñanza; porque permiten a la nueva comunidad educativa estar en constante aplicación de nuevas técnicas de trabajo en equipo. Asimismo, tenemos que las decisiones directivas inciden de alguna manera en la labor docente, teniendo en cuenta que tener buenas decisiones es sinónimo de una buena práctica docente, sin embargo, se evidencian que muchas de estas opciones se ven apañadas por decisiones apresuradas que muchas veces afectan el funcionamiento de la institución.

Por lo descrito se esboza la presente interrogante: ¿De qué manera las decisiones directivas se relacionan con el desempeño laboral en una institución de Durán - Ecuador, 2022?

Es notable exponer que este estudio alberga una fundamentación teórica, ya que direcciona una aportación relevante en este campo; existen escasas

investigaciones en esta línea y con esta indagación se proyecta a brindar soluciones prácticas para llenar los vacíos en este campo. En consecuencia, sí bien cierto existen principios científicos como la teoría cognitiva, conductista que van encaminado las teorías socioconstructivistas, Asimismo, hacemos referencia a la justificación práctica en donde producto de la aplicación de los instrumentos se busca tomar mejores decisiones a nivel institucional y que lógicamente permita mejorar las actividades y objetivos de los participantes. Por otro lado, tenemos la justificación metodológica en la cual se pone a disposición los instrumentos para la población en general, obteniendo un producto extensivo de la indagación. También se cuenta con argumentación efectiva, ya que los productos conseguidos en el estudio evidencian la línea a seguir, por un lado, la mejora en la mirada de desarrollo y las acciones a implementar en bien del servicio educativo por brindar.

Después de realizar la descripción de las características de las variables en estudio se hace impostergable la redacción de los objetivos: Determinar la relación entre decisiones directivas y desempeño laboral en docente en una institución educativa de Durán en el 2022. Seguidamente se planteó los objetivos específicos: Diagnosticar el nivel de decisiones directivas y desempeño laboral; Establecer la relación entre decisiones directivas y la dimensión responsabilidad en el desempeño en docentes de Durán en el 2022; Conocer la relación entre decisiones directivas y la dimensión capacidades pedagógicas en docentes de Durán en el 2022; reconocer la relación entre decisiones directivas y la dimensión emocionalidad en el desempeño en docentes de Durán en el 2022; asimismo tenemos reconocer la relación entre decisiones directivas y la dimensión relaciones interpersonales en los educadores de una institución educativa de Durán en el 2022; finalmente establecer la relación entre decisiones directivas y la dimensión resultados de los docentes de Durán en el 2022.

Con la finalidad de corroborar la hipótesis se plantea la siguiente: Existe relación significativa entre las decisiones directivas y el desempeño laboral en docentes en una institución educativa de Durán en el 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Solórzano (2020) ha expuesto como objetivo determinar el nivel de coherencia entre la gestión directiva y el desempeño docente del Departamento de Educación Monseñor Juan María Riera - Ecuador 2020. La investigación estuvo enmarcada de tipo aplicada, a través de diseño correlacional con tamaño de muestra de 35 educadores, se atribuyó un grupo de expertos conocedores de la temática, también se aplicó una muestra piloto a 20 educadores con parecidos características a la muestra para confirmar la confiabilidad, asimismo, se contó con tres jueces expertos en la línea para la validez del instrumento de aplicación a través del uso del alfa de Cronbach. Se arribó a los resultados siguientes: Hay una correlación muy significativa entre las dos variables de estudio ( $RS = 0,846$ ;  $p < 0,01$ ). La valoración es de 0.846 que muestra un elevado nivel de correlación. El p valor significa bilateral  $< 0.01$  que indica suficiente prueba para obviar la hipótesis cero y admitir la hipótesis alternativa. En fin, se aprecia la correlación entre las dos variables.

Macías (2019) en su proyecto exploratorio titulado “La gestión directiva y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica José Martínez Queirolo, Ecuador, 2018”, su finalidad fue analizar la conexión entre la gestión directiva y desempeño de los educadores, a través de una mirada sociológica y metodología cuantitativa y diseño descriptivo correlacional. La encuesta ha sido clave como técnica y el cuestionario como herramienta para la primera variable y una ficha de observación para la variable 2, ambas han sido autenticados por conocedores de la línea y el MINEDU - Ecuador. Estos instrumentos se aplicaron a 25 docentes de dicha institución educativa. La primera variable de cuatro dimensiones: liderazgo, gestión pedagógica, clima organizacional y gestión administrativa y un total de doce indicadores. La segunda variable consta de tres dimensiones: sesiones de inicio, desarrollo de enseñanza aprendizaje y mediación en el aula, con un total de ocho indicadores. El punto de partida fue el planteamiento de la hipótesis de que la acción directiva tenía una relación relevante con la labor del educador, finalmente se encontró la evidencia de una correlación positiva considerable. Los resultados a las que se ha llegado fueron, primero: se corroboró la búsqueda de los estudios previos y las bibliografías encontradas, segundo: la dimensión proceso enseñanza

aprendizaje resultó con más problemática porque sus conclusiones presentan cierta deficiencia, tercero: en concordancia con el aspecto teórico se comprende que se debe emplear provechosamente los medios y recursos para fortalecer el aprendizaje de los educandos, cuarto: en base al marco de discusión con los resultados obtenidos se contrastó la utilidad de la gestión directiva en la institución educativa para una mejor labor docente que trabajan dentro de ella. La intención final de esta investigación es que, se tome en cuenta por parte del equipo directivo institucional con la finalidad de superar el ambiente de trabajo y la correcta enseñanza a los educandos.

Guevara (2020) en su estudio de investigación titulado “Gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de la provincia Constitucional del Callao 2019”, tuvo como propósito primordial delimitar la relación entre la gestión directiva y el compromiso que quehacer del educador en la citada I.E. Esta experimentación es de contenido de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo y el diseño correlacional no experimental. La totalidad de la población estuvo conformada por 92 educadores, y teniendo como muestra de tipo censal. Para acopiar las informaciones requeridas se empleó la encuesta y el cuestionario como instrumento estructurado por 20 ítems basados en la escala de Likert, dichos instrumentos fueron autenticados por especialistas conocedores en la línea a través de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Una vez enjuiciado los datos se determinó la existencia de correlación relevante entre la variable 1 (Gestión Directiva) y la variable 2 (Compromiso Laboral) de los docentes de la institución educativa de la provincia constitucional del Callao. Siendo el nivel de correlación Rho Spearman = ,894 lo que muestra una correlación positiva con un grado elevado, con una valoración  $p = ,000$  es menor que  $p = ,050$ .

Flores (2021) ha planteado su objetivo general de su indagación identificar la relación existente entre la gestión directiva y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Estatal de Ayacucho 2021. Este estudio es de contenido de tipo de investigación básica, el diseño es descriptivo correlacional. En general la población fue de 34 educadores, y el muestrario fue el 100% de la población por lo que se aplicó el muestreo de tipo no probabilístico. Se recogió los datos utilizando

el cuestionario como instrumento las cuales sirvieron para procesar las informaciones a través del software SPSS versión 25.00. A través del presente estudio se evidenció que resulta una relación considerable y positiva entre gestión directiva y desempeño laboral respectivamente, el cual fue comprobado con el estadígrafo de Rho Spearman obteniendo como valor 0,746 que admite un grado de nivel alta y positiva entre las variables 1 y 2, el valor p es de nivel significancia  $0,000 < 0.05$ . Con este resultado se afirma con un 76,5% que la gestión directiva es buena, mientras con un 79,4% se afirma que el desempeño docente se sitúa en logro esperado. En conclusión, ( $r_s = 0.746$ ;  $p = 000 < 0.05$ ) una buena gestión directiva correlaciona con un buen trabajo de los docentes encuestados de dicha institución educativa.

En relación a la variable decisiones directivas tenemos el aporte de Freitas (2005) expresa que: “Se puede argumentar los acuerdos como la selección de un curso de acción entre varias alternativas”. “Una parte significativa en la concretización de acuerdos es la concepción de la realidad por parte de la persona o el equipo de individuos considerados”. “Una situación específica puede ser conceptualizada por un individuo “X” como un dilema y por una persona “Y” como una situación común o hasta positiva”.

Además, Losada (2019), considera que las decisiones directivas suelen ser un curso de sesiones a implementar y a desarrollar, donde cada realidad o dilema se ve reflejado de forma efectiva, buena o negativamente en la mejora de la institución, esto a causa de los múltiples cursos y responsabilidades que ejecutan, en consecuencia estos acuerdos no solamente son cargas de los individuos que las concretan, sino también de todo el personal en acción, los acuerdos albergan una serie de productos evidenciados en que la institución se ubique dinámica y sea vanguardia para los usuarios. (p.17-18)

De acuerdo a lo planteado en el acápite anterior se hace fundamental comprender las decisiones como todo procedimiento que implica analizar, meditar y sobre todo evaluar las diversas fuentes de información, teniendo en cuenta las posibilidades y opciones al momento de decidir. Este acontecimiento implica poder considerar las ideas pertinentes, conocimiento alturado de la sesión es cuestión con la finalidad de no arriesgas los objetivos estratégicos de la institución educativa, en tal sentido

requiere de acciones eficaces, consensuadas y sobre todo un nivel de eficiencia con una gran responsabilidad y compromiso por parte de los directivos orientados al cumplimiento de los objetivos de la institución.

Asimismo, Carrión (2015), ha argumentado que “Los acuerdos considerados no es un desarrollo que pueda ser ejecutado por los individuos alejándose completamente de las realidades que los sitian” (p.67). Sino por el contrario, es un curso en el que los entes se ven comprometidos por un cúmulo de sucesos que se encausarán en el momento de tomar acuerdos.

Entre las dimensiones de la variable, Rubio (2021) hace referencia a dos. La primera a los Factores y condicionantes exteriores, se refiere a la permanencia del entorno, esto se pone de manifiesto a que el medio donde se desarrolla las acciones debe generar certezas e incertidumbres al momento de decidir las acciones o actividades de la institución, es importante indicar el riesgo que de alguna manera que se pueden encontrar en esta dimensión, toda vez que existe la posibilidad de optar por alternativas que nos generen resultados poco alentadores, en tal sentido se debe reflexionar sobre las consecuencias de las decisiones.

Es palabras de Carrión (2015) esta dimensión se debe tener en cuenta las presiones para poder manejar las decisiones, esto en la medida que existen presiones que implican decisiones apresuradas y que generan cambios inesperados, que incluso van más allá de la vida laboral afectando el aspecto personal. Las presiones se deben tener en cuenta con la finalidad de analizar y poder tomar las mejores decisiones por encima de la improvisación o satisfacción de algunos en beneficio de algo; todo ello considerando el tiempo prudencial para las decisiones, obviamente sin afectar alguien a nivel personal o institucional, y que permitan la resolución de conflictos.

Además de la dimensión anterior, tenemos los factores y condicionantes internos, las mismas que influyen notablemente en las decisiones de los directivos, en todo caso en todos aquellos que les corresponde decidir para determinar acciones dentro de las instituciones. Carrión (2015) considera que dentro de estos factores se considera el recorrido y trajinar del decisor, es decir la experiencia juega un rol determinante al momento de tomar decisiones. Esto se pone de manifiesto que la

experiencia es un elemento fundamental para decidir acciones o situaciones que permitan cometer errores debido a lo vivido en el pasado, asimismo, es vital el nivel cultural de las personas que deciden, teniendo en cuenta las características de su trajinar en la sociedad, es decir su estilo, su reputación, las debilidades y fortalecen que permitan de manera acertada tomar las mejores decisiones en beneplácito de los objetivos institucionales. “El individuo que acuerda deberá ser idóneo de observar la valoración inherente para tener clarísimo cómo éstos van a influenciar en la mirada que tenga que implementar” (Carrión, 2015). Finalmente, la creatividad, es importante y fundamental para decidir toda vez que se analiza las situaciones desde diferentes perspectivas, las mismas que permitan crear oportunidades de decidir desde ópticas muy peculiares y diversas que en un inicio no se habían pensado y mucho menos no eran consideradas.

En lo que corresponde a la variable desempeño laboral tenemos el aporte de (Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020, p.114) en donde indica “son las capacidades y conductas participativas de manera práctica y directa en la elaboración o ejecución de una tarea de parte de uno o varios trabajadores que aportan su esfuerzo y dedicación para lograr los objetivos encaminados.

Para Acosta (2018) el desempeño laboral es la calificación de la forma de trabajo de un empleado durante la demostración de sus cualidades que presta servicio en una entidad pública o privada. También es una evaluación de manera individual que se basa en el esfuerzo y sacrificio de una persona.

Por su parte, Ordoñez (2020) en su revista de investigación afirma que el desempeño laboral como la capacidad de ejecutar su trabajo de manera rápida y eficaz las actividades asignadas en base a la seguridad, prontitud y garantía creando una satisfacción laboral para la entidad y el trabajador.

Hace muchos años algunos psicólogos afirman que la inteligencia, la habilidad y la capacidad del hombre es suficiente para validar la calidad de servicio laboral, ya que todo trabajo dignifica al hombre y a través de estas cualidades el desempeño laboral positivo es considerado la más ponderable en las diferentes instancias y entornos de nuestra sociedad. (Charría; et al, 2011). Asimismo, es propicio agregar que el fortalecimiento del desempeño laboral positiva depende del equipo o grupo de trabajadores que prestan servicio en concordancia con la calidad de su trabajo,

cumplimiento de las horas efectivas, la práctica de un clima adecuado, la práctica de valores, el cuidado de los bienes y recurso, y sobre todo la prestación del servicio con convicción y vocación para la mejora y desarrollo de la entidad pública o privada donde presta servicios (Tremblay, 2019). Sin embargo, criticamos las acciones negativas de muchos trabajadores en la actualidad, por prestar servicios por obligación y por necesidad económica (amor al dinero) sin aportar la voluntad y la calidad de su servicio, esto dificulta el fortalecimiento y mejora de dichas empresas o instituciones que tienen un nivel de atención deficiente en todos los aspectos lo cual perjudica a la sociedad y retraso en calidad de servicios para el desarrollo de un país que deseamos. (Gadella, 2020)

El desempeño laboral como factor fundamental que frecuenta en nuestras vidas por ser una acción digna y decente en cada momento de nuestros días. Pedagógicamente, el Marco de Desempeño Docente consigna su posición que el docente es la persona más ideal para revertir la calidad de la educación en el país.

En lo relacionado a las dimensiones de la variable desempeño laboral tenemos la propuesta de Aller (2019) que indica cinco dimensiones: la primera dimensión es Responsabilidad en el desempeño, en donde considera el valor de la responsabilidad es el eje en todas las actividades laborales ya que a través de ella se busca la calidad del tiempo en el trabajo. La responsabilidad prima en los recursos humanos, dando cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso con sus responsabilidades a su cargo, el cual depende únicamente del personal humano quienes hacen y deshacen la secuencialidad a través del avance y retraso de la tarea programada.

Basándonos específicamente al sector de educación, la responsabilidad en el cumplimiento de los agentes educativos es de primera necesidad de carácter intangible, las cuales deben ser aplicadas en diferentes momentos y espacios dentro de la jurisdicción educacional (Rodríguez, Lechuga 2019). Sin embargo, criticamos la parte inapropiada de esta mención, por frecuentar de manera fortuita en los momentos inesperados, como por ejemplo la evasión de responsabilidades de los docentes mediante el incumplimiento de las horas efectivas o las faltas permanentes, estudiantes con constantes faltas y sin reclamo a ninguno, padres de



familia con incapacidad de hacer seguimiento a sus hijos (as), entre otras que son considerados como costumbre dentro de la comunidad educativa.

La dimensión capacidad pedagógica, es fundamental debido a que permite desarrollar un buen desempeño laboral, en el sentido que el trabajo de campo es importante conocer técnica y teóricamente la estructuración y caracterización de las partes del entorno en donde se labora, esto permite conocer a fondo el significado y aportar con pedagogía el proceso de desarrollo de la tarea (Sun, 2016). La carrera docente es una actividad vocacional y considerablemente calificada como un compromiso integral para prestar servicios educativos de calidad hacia las nuevas generaciones. Esta profesión es sumamente importante, ya que forma seres humanos para la vida, desde la edad temprana hasta formar profesionales exitosos. (Sánchez y Cabrera, 2017).

La dimensión emocionalidad según Marin & Placencia (2020) implica la convivencia diaria del ser humano, en donde encontramos a la emoción como parte de las interacciones permanentes que se relaciona con las actitudes conductuales, y se considera común en cualquier momento de la vida. Se define también como un componente conductual y fisiológico observable de la emoción, o también una medida de la reacción emocional de una persona o un estímulo. En este sentido Muchiut, et al. (2020) la emocionalidad se evidencia a partir de la infancia quienes tienden a recibir respuestas emocionales y conductuales de manera impulsiva, aquí los infantes carecen de una aptitud para frenar la emocionalidad, toda vez que muestran con libertad de expresión sus necesidades e incomodidades en una situación diversa en la que interactúa con sus pares de su entorno mostrando su verdadero carácter sin temor a ninguno. (Etfi, 2016)

La emoción como parte de la personalidad en el carácter y temperamento del individuo fluctúa en diversas situaciones como: alegría, tristeza, melancolía, ira, entre otros, las cuales son observables y que son manejables según sea el caso. Sin embargo, la emocionalidad es parte de la emoción acelerada en base a la desesperación ante un estímulo que sucede repentinamente. (Díaz et al., 2019)

La dimensión relaciones interpersonales, es considerada por Aller (2019) como que permiten desarrollar la socialización entre dos personas a más debe ser

priorizada en el día a día de la persona, ya que a través de las interacciones entre seres humanos se desarrollan o muestran con libertad sus emociones y sentimientos diversos. Según el manifiesto de Montes (2016) considera que las relaciones interpersonales poseen un lugar importante en la sociedad, por lo que convive, comparte e interactúa de diferentes formas con las personas del entorno, asimismo, comparten ideas, puntos de vista, aportes, inquietudes, sugerencias, metas, objetivos, entre otros; ya que este conlleva a una convivencia sana y calidad de vida.

Finalmente la dimensión resultados, en palabras de Muchiut, et al. (2020) es el producto eficiente después de la culminación de una tarea asignada, estos resultados pueden ser negativos o positivos según la autoevaluación final. Un resultado es efecto o consecuencia de una acción después de una ardua tarea en un determinado tiempo. Según la concepción de la Real Academia Española el resultado es el efecto o consecuencia de un hecho o acontecimiento. El resultado se obtiene después de un hecho programado, improvisado o un acontecimiento de un caso fortuito, estos resultados pueden ser agradables o lamentables.

Basándonos en el desempeño laboral, los resultados son el principal objetivo que se busca en todo trabajo, después de haber superado diversas intervenciones, dificultades y problemas que se presentan casual y periódicamente. A pesar de todo, los resultados son el único objetivo que se busca de manera exitosa y fructífera para el servicio de la sociedad. (Díaz et al., 2021).

En cuanto al desempeño Besser et al. (2020) considera que los docentes los resultados se observan en las intervenciones y actuaciones de los estudiantes a través de una evaluación para medir sus capacidades intelectuales, según sea el resultado con alto índice de aprobación significa que el desempeño docente es un nivel considerable para prestar servicios en las instituciones educativas. De lo contrario, el docente debe entrar en momentos de preparación y actualización para alcanzar el desempeño y brindar educación hacia los estudiantes quienes deben concluir satisfactoriamente sus estudios desarrollando y dominando todas las competencias, siendo parte de la resolución de problemas y aportar con virtudes y valores a la sociedad. (Tabandeh & Marzeyeh, 2016).

Entre las principales teorías de la variable desempeño laboral tenemos la Teoría de Herzberg. Son dos factores que se utilizan en esta teoría denominados como higiene y motivación auténticas para establecer el grado de satisfacción o insatisfacción que frecuenta intrínsecamente en el ser humano. Generalmente la higiene como factor se basa en las principales necesidades que se identifican en la pirámide de Maslov. Por otro lado, la motivación se enfoca en las necesidades de segundo plano incluyendo las necesidades de autorregulación. (Gamboa et al.,2019)

Teoría de la equidad. Con referencia a esta teoría, es un grupo de candidatos académicos que indaga cómo la percepción de las distribuciones justas o injustas influyen en las relaciones entre personas, especialmente en el ámbito del trabajo, teniendo a la motivación el ingreso por la puerta grande de estas personas. Esta teoría se ha visto desde otra perspectiva cómo se sienten los individuos cuando se comparan con otros, considerando que esa percepción es justa o no. (Robinson, 2018).

Por último, se ha considerado la Teoría de expectativa de Vroom que se basa principalmente cuando una persona pretende actuar de manera concreta enfocándose al trabajo con compensación de servicio laboral (nadie trabaja gratis en esta vida tan complicada y momentos difíciles) (Diaz et al., 2021). Por lo tanto, si la recompensa es evidente los resultados del trabajo serán ejecutados satisfactoriamente, de lo contrario los resultados del desempeño no son como se espera

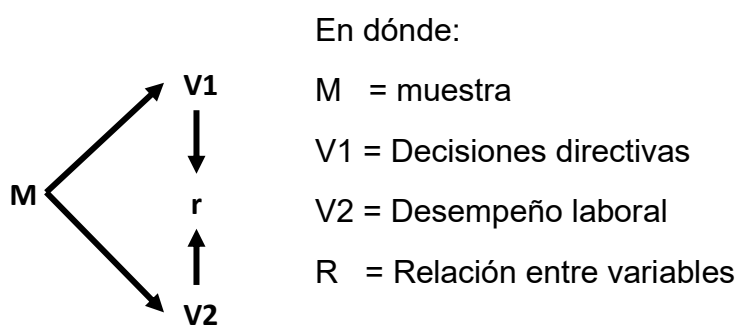
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente informe investigativo se centra en la investigación básica, dicho en palabras de Niño (2011), se refiere a descubrir elementos cognitivos que permiten conocer la realidad a estudiar, en otras palabras, se busca inquirir a un determinado contexto o situación problemática para poder conocer sus potencialidades y debilidades que presenta. En este sentido, las variables a estudiar están relacionadas a las decisiones directivas y la variable desempeño docente.

Desde la posición de Ary et al. (1989) sostiene que por las características de la investigación el diseño más apropiado para desarrollar es el no experimental, esto es factible toda vez que las variables no son manipuladas por el investigador, solo son observadas y se recoge la información por única vez, lo que significa que es transversal. Es importante indicar que las variables objeto de estudio se evaluarán en un determinado momento, sin la modificar su comportamiento.

Por lo detallado se traza el diseño siguiente.



#### 3.2. Variables y operacionalización.

Teniendo en cuenta lo solicitado en la guía de productos de investigación para la cual es requisito la definición conceptual, iniciamos con la variable decisiones directivas que desde la posición de Losada (2019), enfatiza que es un curso de sesiones a implementar y a desarrollar, donde cada realidad o dilema se ve reflejado de forma efectiva, buena o negativamente en la mejora de la institución, esto a causa de los múltiples cursos y responsabilidades que ejecutan, en

consecuencia estos acuerdos no solamente son cargas de los individuos que las concretan, sino también de todo el personal en acción, los acuerdos albergan una serie de productos evidenciados en que la institución se ubique dinámica y sea vanguardia para los usuarios. (p.17-18)

Por otro lado, operacionalmente se entiende como un conjunto de acciones que se ponen de manifiesto al considerar factores externos e internos, que juegan un rol muy importante al momento de decidir situaciones, y que se ven influenciadas por motivos culturales, de creatividad y sobre todo la experiencia como elementos para las buenas decisiones.

Para la variable desempeño laboral conceptualmente se considera la propuesta de Ordoñez (2020) como la capacidad de ejecutar su trabajo de manera rápida y eficaz las actividades asignadas en base a la seguridad, prontitud y garantía creando una satisfacción laboral para la entidad y el trabajador. Asimismo, operacionalmente se considera como la capacidad de poner en manifiesto capacidades pedagógicas, asumiendo responsabilidad en la labor, para demostrar relaciones adecuadas con la finalidad de lograr los resultados esperados.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

En lo referente a población desde el punto de vista de Hurtado (2000) se considera como conjunto de personas o elementos con atributos comunes capaces de ser observados o medibles. Frente a esta definición se consideró a una población de la institución educativa objeto de estudio con un total de 34 docentes, los mismos que son docentes de educación básica.

**Tabla 1**

*Población según género.*

<b>Población</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Mujeres	15	60.0
Varones	19	40.0
Total	34	100.0

Nota. Datos obtenidos de la institución educativa

Asimismo, la muestra teniendo en cuenta la postura de Latorre et al. (1996) considera que es un subgrupo de la población, en donde se reflejan fijamente las particularidades de la población, cuando se requiere obtener información de las manifestaciones según el interés que se pretende recoger. Frente a estos postulados en la presente investigación se consideró la totalidad de la población, teniendo en cuenta que son 34 docente con una formación en pedagogía, trabajan con estudiantes y otras características que permiten poder tener coincidencia en las unidades de análisis.

En lo concerniente al muestreo se optó por el no probabilístico, tal como lo expresa Sánchez & Reyes (1998) en donde considera que en este tipo de muestreo puede darse una influencia directa del investigador, por las comodidades que se presentan para ejecutar la investigación. En este sentido se priorizó el muestreo intencional por diversas razones, comodidad, conocimiento de la muestra, cercanía a la institución y otras más que hacen que el investigador se encuentre en contacto directo con el sujeto de la investigación.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En este acápite se seleccionó la técnica de la encuesta que en palabras de Tamayo (2004) lo conceptualiza como declaraciones escritas que permiten recoger información sobre una parte de la población con algunas prioridades o características que se busca conocer.

Asimismo, como instrumento se eligió el cuestionario que en opinión de Valderrama (2013) es un balotario de preguntas que responden a cuestiones organizadas de acuerdo a los interés del investigador. En consecuencia se presentan relacionadas a las dimensiones que se busca evaluar como la finalidad de ser explícitos en el tipo de dato que se busca recoger, además son prioridades que se tienen por el interés de conocer y posteriormente solucionar un hecho o circunstancia que se presenta en una determinada población (Carrasco, 2009).

Teniendo en cuenta las prioridades detalladas en el párrafo anterior se hace necesario describir que la variables decisiones directivas fue desagregada en dos dimensiones las mismas que corresponde a factores y condicionantes externos y

factores o condicionantes internos, que a su vez responden a siete indicadores, generando un cuestionario constituido por 16 interrogantes.

Para la variable desempeño laboral producto de la desintegración de las variables se consideraron cinco dimensiones las cuales son responsabilidad en el desempeño, capacidades pedagógicas, emocionalidad, relaciones interpersonales y resultados, estas dimensiones fueron sub divididas en 10 indicadores que a su vez cada uno de ellos presenta sus ítems con un total de 20.

Por otro lado, de acuerdo a las exigencias en la elaboración de los instrumentos y los criterios de rigurosidad que deben cumplir, como es la validación para poder determinar la coherencia se optó por el juicio de expertos, en el cual se buscó a profesionales conocedores del tema y del proceso investigativo con la finalidad de evaluar la coherencia entre los elementos que se plantearon en la guía de productos de la Universidad. En este sentido (Gamarra et al., 2008) considera que debe existir coherencia entre todas las partes de la matriz para poder garantizar la secuencialidad de la información, además de ser minucioso en el recojo de los datos. Finalmente, el criterio de evaluación de los expertos fue, que si presentan consistencia los instrumentos para medir las variables.

Para complementar estos procesos, se continuo con la confiabilidad, el mismo que se optó por el Alfa de Cronbach, estadístico que buscó medir la coherencia y uniformidad en las interrogantes que son parte del instrumento (Bernal, 2010). Es oportuno precisar que este mecanismo de confiabilidad requiere la aplicación de un piloto.

Después de realizar dichos procesos la variable decisiones directivas tiene una confiabilidad de 0,913, y para la variable desempeño laboral una confiabilidad de 0,896 que de acuerdo a la literatura del Alfa Cronbach, es confiabilidad fuerte.

### **3.5. Procedimientos**

Una vez que se cumplen los criterios de elaboración de los instrumentos, es lógico la aplicación de los instrumentos, para ello se solicito autorización a las autoridades de la institución educativa objeto de investigación. Frente a esta necesidad se presento una solicitud dirigida a la rectora, pidiéndola autorización para administrar

de forma presencial los instrumentos de recojo de datos, seguidamente los datos fueron descargados a una base de datos con la finalidad de organizar y ordenar la información. Posteriormente en trabajo de gabinete se elaboraron las tablas en función a las variables en estudio y las respectivas correlaciones establecidas por el investigador.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En lo que corresponde al acápite en mención se utilizó la estadística descriptiva, particularmente se refiere a medir el nivel de las variables en estudio, mostrando las tablas de frecuencia como parte del análisis de los datos. Asimismo, tenemos que, para la validación de las hipótesis, inclusive para determinar el grado de correlación por medio de la rho de spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

En lo que corresponde a las responsabilidad y obligaciones ética de la investigación tenemos el aporte de Camps (2003) que considera que se debe guardar las consideraciones mínimas de respeto a la autoría de las teorías consultadas. Asimismo, se considera importante el manejo prudente de la información, en este sentido se respeta la identidad de los informantes, la información se utilizó única y exclusivamente para el trabajo de investigación, en este sentido es vital la reglamentación del Código de ética de la Universidad César Vallejo.



## IV. RESULTADOS

### Objetivo general

Determinar la relación entre decisiones directivas y desempeño laboral en docente en una institución educativa de Durán, 2022.

### Comprobación de Hipótesis

H<sub>i</sub> : Existe relación significativa entre las decisiones directivas y el desempeño laboral en docentes en una institución educativa de Durán, 2022.

H<sub>0</sub> : No existe relación significativa entre las decisiones directivas y el desempeño laboral en docentes en una institución educativa de Durán, 2022.

Tabla 2

#### *Relación entre decisiones directivas y desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Decisiones directivas	Coefficiente de correlación	,996**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	34

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

Nota: Encuesta aplicada a docentes

Después de haber realizado el trabajo de gabinete sobre el procesamiento de los datos con SPSS V25, tenemos que de acuerdo a los resultados podemos visualizar en la Tabla 2 que existe una correlación Spearman (rho) que detalla en un 0,996 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva muy fuerte; por otro lado, según la sig. bilateral reporta datos que el valor manifestado es de 0.000 inferior al valor de p: 0.05; por lo tanto estos resultados nos exponen que existe significancia entre la variable decisiones directivas y desempeño laboral, en efecto se accede la hipótesis de investigación y se objeta la hipótesis nula.

## Objetivo específico 1

Diagnosticar el nivel de decisiones directivas y desempeño laboral en docentes en una institución educativa de Durán, 2022.

Tabla 3

### *Nivel de decisiones directivas y desempeño laboral*

	Decisiones directivas		Desempeño laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	23,5	4	11,8
Regular	14	41,2	17	50,0
Bueno	12	35,3	13	38,2
Total	34	100,0	34	100,0

Nota: Encuesta aplicada a docentes

Luego de haber procesado los datos teniendo en cuenta la estadística inferencial se puede mostrar en la Tabla 3 que de acuerdo a los encuestados nos indican que las decisiones directivas se ponen de manifiesto en el 23.5% de los mismos sostienen que es malo; un 41,2% indica que es regular; además del 35,3% revelan que el nivel de la variable es bueno, esto se expresa en factores y condicionantes tanto externos como internos.

Asimismo, en relación a la variable desempeño laboral podemos identificar un 11,8% de los participantes que consideran la variable objeto de investigación en un nivel malo; un 50,0% en nivel regular y un 38,2% indican que es bueno. Estos resultados nacen a raíz del diagnóstico en donde muestran responsabilidad y sobre todo resultados de las actividades y acciones propias de su labor docente.

## Objetivo específico 2

Establecer la relación entre decisiones directivas y la dimensión responsabilidad en el desempeño en docente en una institución educativa de Durán, 2022.

### Comprobación de Hipótesis

H<sub>i</sub> : Existe relación significativa entre las decisiones directivas la dimensión responsabilidad en el desempeño docentes en una institución educativa de Durán en el 2022.

Tabla 4

*Relación entre decisiones directivas y responsabilidad en el desempeño*

			Responsabilidad en el desempeño
Rho de Spearman	Decisiones directivas	Coefficiente de correlación	,768
		Sig. (bilateral)	.001
		N	34

Nota: Encuesta aplicada a docentes

Después de haber realizado el trabajo de gabinete sobre el procesamiento de los datos con SPSS V25, tenemos que de acuerdo a los resultados podemos visualizar en la Tabla 4 que existe una correlación Spearman (rho) que detalla en un 0,768 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva media; por otro lado, según la sig. bilateral reporta datos que el valor manifestado es de 0.01 inferior al valor de p: 0.05; por lo tanto estos resultados nos exponen que existe significancia entre la variable decisiones directivas y la dimensión responsabilidad en el desempeño, en efecto se accede la hipótesis de investigación y se objeta la hipótesis nula.

### Objetivo específico 3

Conocer la relación entre decisiones directivas y la dimensión capacidades pedagógicas en docentes de una institución educativa de Durán, 2022.

### Comprobación de Hipótesis

H<sub>i</sub> : Existe relación significativa entre las decisiones directivas la dimensión capacidades pedagógicas en docentes en una institución educativa de Durán, 2022.

Tabla 5

*Relación entre decisiones directivas y dimensión capacidades pedagógicas*

		Capacidades pedagógicas	
Rho de Spearman	Decisiones directivas	Coefficiente de correlación	,989**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	34

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

Nota: Encuesta aplicada a docentes

Después de haber realizado el trabajo de gabinete sobre el procesamiento de los datos con SPSS V25, tenemos que de acuerdo a los resultados podemos visualizar en la Tabla 5 que existe una correlación Spearman (rho) que detalla en un 0,989 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva muy fuerte; por otro lado, según la sig. bilateral reporta datos que el valor manifestado es de 0.01 inferior al valor de p: 0.05; por lo tanto estos resultados nos exponen que existe significancia entre la variable decisiones directivas y la dimensión capacidades pedagógicas, en efecto se accede la hipótesis de investigación y se objeta la hipótesis nula.

#### Objetivo específico 4

Conocer la relación entre decisiones directivas y la dimensión emocionalidad en docentes de una institución educativa de Durán, 2022.

#### Comprobación de Hipótesis

H<sub>i</sub> : Existe relación significativa entre las decisiones directivas la dimensión emocionalidad en docentes en una institución educativa de Durán, 2022.

Tabla 6

*Relación entre decisiones directivas y la dimensión emocionalidad*

			Emocionalidad
Rho de Spearman	Decisiones directivas	Coefficiente de correlación	,976**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	34

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

Nota: Encuesta aplicada a docentes

Después de haber realizado el trabajo de gabinete sobre el procesamiento de los datos con SPSS V25, tenemos que de acuerdo a los resultados podemos visualizar en la Tabla 6 que existe una correlación Spearman (rho) que detalla en un 0,976 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva muy fuerte; por otro lado, según la sig. bilateral reporta datos que el valor manifestado es de 0.00 inferior al valor de p: 0.05; por lo tanto estos resultados nos exponen que existe significancia entre la variable decisiones directivas y la dimensión emocionalidad, en efecto se accede la hipótesis de investigación y se objeta la hipótesis nula.

## Objetivo específico 5

Conocer la relación entre decisiones directivas y la dimensión relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Durán, 2022.

## Comprobación de Hipótesis

H<sub>i</sub> : Existe relación significativa entre las decisiones directivas y la dimensión relaciones interpersonales en docentes en una institución educativa de Durán, 2022.

Tabla 7

### *Relación entre decisiones directivas y la dimensión relaciones interpersonales*

		Relaciones interpersonales	
Rho de Spearman	Decisiones directivas	Coefficiente de correlación	,781
		Sig. (bilateral)	.000
		N	34

Nota: Encuesta aplicada a docentes

Después de haber realizado el trabajo de gabinete sobre el procesamiento de los datos con SPSS V25, tenemos que de acuerdo a los resultados podemos visualizar en la Tabla 7 que existe una correlación Spearman (rho) que detalla en un 0,781 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva media; por otro lado, según la sig. bilateral reporta datos que el valor manifestado es de 0.00 inferior al valor de p: 0.05; por lo tanto estos resultados nos exponen que existe significancia entre la variable decisiones directivas y la dimensión relaciones interpersonales, en efecto se accede la hipótesis de investigación y se objeta la hipótesis nula.

## Objetivo específico 6

Conocer la relación entre decisiones directivas y la dimensión resultados en docentes de una institución educativa de Durán, 2022.

### Comprobación de Hipótesis

H<sub>i</sub> : Existe relación significativa entre las decisiones directivas y la dimensión resultados en docentes en una institución educativa de Durán, 2022.

Tabla 8

*Relación entre decisiones directivas y la dimensión resultados*

		Resultados	
Rho de Spearman	Decisiones directivas	Coefficiente de correlación	,884
		Sig. (bilateral)	.000
		N	34

Nota: Encuesta aplicada a docentes

Después de haber realizado el trabajo de gabinete sobre el procesamiento de los datos con SPSS V25, tenemos que de acuerdo a los resultados podemos visualizar en la Tabla 8 que existe una correlación Spearman (rho) que detalla en un 0,884 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva media; por otro lado, según la sig. bilateral reporta datos que el valor manifestado es de 0.00 inferior al valor de p: 0.05; por lo tanto estos resultados nos exponen que existe significancia entre la variable decisiones directivas y la dimensión resultados, en efecto se accede la hipótesis de investigación y se objeta la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Es importante iniciar este acápite dando a conocer que se realizó teniendo en cuenta los antecedentes, las teorías relacionadas y sobre todo los resultados a la cual se arribó en el presente informe, además del análisis que se requiere para cada uno de los datos obtenidos; todo ello desde la orientación de los objetivos:

De acuerdo al objetivo general: Determinar la relación entre decisiones directivas y desempeño laboral en docente en una institución educativa de Durán en el 2022. En este sentido se tiene en cuenta los fundamentos científicos de autores para comprender los diversos enfoques de las variables, en este sentido desde el punto de vista de Freitas (2005) se entiende que las decisiones directivas se entienden como los acuerdos a través de criterios para elegir la mejor alternativa; asimismo en palabras de Acosta (2018) sostiene el desempeño laboral es la calificación de la forma de trabajo de un empleado durante la demostración de sus cualidades que presta servicio en una entidad pública o privada, estos postulados nos permiten comprender el aspecto cognitivo de las variables en la medida de identificar las características. En acuerdo con la Tabla 2 debido a que existe una correlación Spearman ( $\rho$ ) que detalla en un 0,996 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva muy fuerte.

Del mismo modo, los resultados reportados son similares a los descritos por Tello (2018), quien manifestó los factores motivacionales tanto extrínsecos como intrínsecos se relacionan con el desenvolvimiento laboral. Por su parte Olivera (2019), también halló relación significativa entre las variables, explicando que una buena motivación genera un buen desempeño laboral. Además los resultados obtenidos guardan similitud con los encontrados por Duran (2020), quien manifiesta que la aceptación del reconocimiento del propio desempeño laboral de los docentes se encuentra en una media de 4.88 con referencia al sentir que su rendimiento laboral es adecuado sus capacidades y competencias, por lo que se puede inferir que el desempeño laboral es correlacional a la motivación ya que guarda un contraste entre los porcentajes obtenidos en niveles de motivación y desempeño laboral.



Estos resultados y teorías coinciden con lo encontrado por Guevara (2020) en donde sostiene que el nivel de correlación Rho Spearman = ,894 lo que muestra una correlación positiva con un grado elevado, en consecuencia, de acuerdo a la percepción de cada una de las variables si se relacionan toda vez que las decisiones es fundamental para poder encaminar la actividad educativa, además para consolidar estrategias que involucren a todos los docentes en beneficio de la educación de calidad. Por otro lado, tenemos que estas expresiones se sustentan en la Teoría de Herzberg, en la cual consiste en los dos factores que se utilizan en esta teoría denominados como higiene y motivación auténticas para establecer el grado de satisfacción o insatisfacción que frecuenta intrínsecamente en el ser humano.

Para el objetivo: Diagnosticar el nivel de decisiones directivas y desempeño laboral; tenemos los postulados de Losada (2019), considera que las decisiones directivas suelen ser un curso de sesiones a implementar y a desarrollar, donde cada realidad o dilema se ve reflejado de forma efectiva, por otro lado, Ordoñez (2020) expresa que el desempeño laboral es la capacidad de ejecutar su trabajo de manera rápida y eficaz las actividades asignadas en base a la seguridad, prontitud y garantía creando una satisfacción laboral para la entidad y el trabajador, estos aportes científicos se ponen de manifiesto en los resultados de la Tabla 3 que de acuerdo a los encuestados nos indican que las decisiones directivas el 23,5% es malo; un 41,2% indica que es regular; además del 35,3% revelan que el nivel de la variable es bueno, además para la variable desempeño laboral podemos identificar un 11,8% de los participantes se encuentran en un nivel malo; un 50,0% en nivel regular y un 38,2% indican que es bueno.

Estos resultados nos permiten coincidir con Macías (2019) que se hace notar debido a que debe tomarse en cuenta por parte del equipo directivo institucional con la finalidad de superar el ambiente de trabajo y la correcta enseñanza a los educandos. Frente a los resultados y las coincidencias con los antecedentes se establece afirmar que las decisiones directivas es ahora parte integral del ámbito administrativo de las organizaciones, directamente relacionado con el ambiente institucional de las unidades educativas y presentando realidades contradictorias y contrastantes frente a la identidad. En este sentido las decisiones directivas se

exponen a los factores externos e internos pero que al mismo tiempo requieren de una serie de elementos para poder actuar de forma de forma correcta, es decir considerar por ejemplo la estabilidad del entorno en donde es fundamental la tranquilidad y las buenas relaciones entre los integrantes de la institución, asimismo las presiones deben ser manejadas con la madurez necesaria para equivocarnos cada vez menos; además es fundamental el factor tiempo que se debe considerar al momento de tomar las decisiones, en consecuencia ello permite actuar de forma apresurada o en todo caso bajo ciertos criterios que pueden influir en las decisiones de los directivos, más aun de considerar los efectos que puedan generar.

Las presiones se deben tener en cuenta con la finalidad de analizar y poder tomar las mejores decisiones por encima de la improvisación o satisfacción de algunos en beneficio de algo; todo ello considerando el tiempo prudencial para las decisiones, obviamente sin afectar alguien a nivel personal o institucional, y que permitan la resolución de conflictos.

Por otro lado, el desempeño laboral es fundamental en las instituciones de diversa índole, pero en el sector educativo se presenta como una profesión que requiere mucho del compromiso, dedicación y sobre todo de la identidad de sus participantes, es por ello que la labor docente de acuerdo a los resultados, se hace evidente que debe sobresalir elementos que condiciones al buen éxito la labor. En este contexto, la responsabilidad y puntualidad son ejes fundamentales en el desarrollo de la práctica educativa es allí que los resultados se observan en las intervenciones y actuaciones de los estudiantes a través de una evaluación para medir sus capacidades intelectuales, según sea el resultado con alto índice de aprobación significa que el desempeño docente es un nivel considerable para prestar servicios en las instituciones educativas. Respecto a las teorías del desempeño laboral, la teoría de equidad nos dice que el trabajador percibe si es tratado de una manera justa e injusta, concibiendo que el trabajador debe recibir los medios logísticos, insumos y recursos necesarios y de forma equitativa en el puesto de trabajo donde se desempeña. Siendo el caso que para, Moreno et al. (2016) el concepto de justo e injusto se refleja en los resultados, las actitudes, teniendo en cuenta cuan eficaces y eficientes demuestran ser los trabajadores en la organización donde laboran.

Para el objetivo: Establecer la relación entre decisiones directivas y la dimensión responsabilidad en el desempeño en docentes de Durán en el 2022; sobre el postulado de la dimensión abordada líneas arriba, a juicio de Aller (2019) considera la responsabilidad como un elemento que prima en los recursos humanos, dando cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso con sus responsabilidades a su cargo, el cual depende únicamente del personal humano quienes hacen y deshacen la secuencialidad a través del avance y retraso de la tarea programada, asimismo, es evidente que responsabilidades de los docentes mediante el incumplimiento de las horas efectivas o las faltas permanentes, estudiantes con constantes faltas y sin reclamo a ninguno, padres de familia con incapacidad de hacer seguimiento a sus hijos (as), entre otras que son considerados como costumbre dentro de la comunidad educativa, que de alguna manera afecta el rendimiento en los estudiantes, pero más influye en la calidad de profesional que laboran en la institución educativa. En este sentido la Tabla 4 que existe una correlación Spearman ( $\rho$ ) que detalla en un 0,768 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva media, esto datos confirma la importancia de la responsabilidad, es decir las variables se encuentran relacionadas, es decir una actúa en función a la otra.

Para el objetivo: Conocer la relación entre decisiones directivas y la dimensión capacidades pedagógicas en docentes de Durán en el 2022; los aportes teóricos vienen en función de el conocimiento laboral y sobre la elaboración y entrega de los documentos que son parte de la gestión administrativa y que todos somos parte dentro de los procesos de gestión de las directivas. Es así que la Tabla 5 que existe una correlación Spearman ( $\rho$ ) que detalla en un 0,989 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva muy fuerte resultados nos exponen que existe significancia entre la variable decisiones directivas y la dimensión capacidades pedagógicas. Es por ello, que Sánchez y Cabrera, (2017) consideran que la carrera docente es una actividad vocacional y considerablemente calificada como un compromiso integral para prestar servicios educativos de calidad hacia las nuevas generaciones. Esta profesión es sumamente importante, ya que forma seres humanos para la vida, desde la edad temprana hasta formar profesionales exitosos. En consecuencia, es importante que

trabaje en algunos aspectos necesarios a la capacidades que todos deben cumplir y desarrollar dentro de las instituciones con la finalidad de mejorar la actividad académica.

Para el objetivo: reconocer la relación entre decisiones directivas y la dimensión emocionalidad en el desempeño en docentes de Durán en el 2022; de acuerdo a lo planteado Muchiut, et al. (2020) la emocionalidad se evidencia a partir de la infancia quienes tienden a recibir respuestas emocionales y conductuales de manera impulsiva, aquí los infantes carecen de una aptitud para frenar la emocionalidad, toda vez que muestran con libertad de expresión sus necesidades e incomodidades en una situación diversa en la que interactúa con sus pares de su entorno mostrando su verdadero carácter sin temor a ninguno es por ello que se concuerda con el planteamiento de Araya & Pedreros, (2013) las personas buscan sobresalir cuando poseen una alta necesidad de logro, buscando para ello realizar bien las cosas, asumiendo responsabilidades en las que disfrutan las actividades y situaciones que desempeñan, por otro lado, las personas que buscan controlar a los demás incentivando a que hagan lo que ellos quieren poseen una alta necesidad de poder. Frente a lo anterior la Tabla 6 nos indica que existe una correlación Spearman ( $\rho$ ) que detalla en un 0,976 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva muy fuerte.

Estos resultados nos permiten inferir que el factor motivacional es muy importante, toda vez que condiciona el accionar en la práctica pedagógica, por otro lado se coincide con Araya & Pedreros, (2013) que argumenta la teorías de las expectativas, ésta hace referencia a qué desempeño de un colaborador se basa en factores individuales, tales como su personalidad, sus capacidades, motivaciones y habilidades, su conocimiento y experiencia, para ejercer sus funciones asignadas de acuerdo al puesto que ocupa.

Para el objetivo: reconocer la relación entre decisiones directivas y la dimensión relaciones interpersonales en los educadores de una institución educativa de Durán en el 2022; de acuerdo al sustento teórico tenemos la opinión de Montes (2016) considera que las relaciones interpersonales poseen un lugar importante en la sociedad, por lo que convive, comparte e interactúa de diferentes formas con las

personas del entorno, asimismo, comparten ideas, puntos de vista, aportes, inquietudes, sugerencias, metas, objetivos, entre otros; ya que este conlleva a una convivencia sana y calidad de vida. En este sentido Tabla 7 muestra que existe una correlación Spearman ( $\rho$ ) que detalla en un 0,781 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva media. Estos resultados nos permiten inferir que es importante el buen trato, en donde se tiene en cuenta el control de las emociones y naturalmente ello contribuye a las buenas decisiones.

El objetivo: establecer la relación entre decisiones directivas y la dimensión resultados de los docentes de Durán en el 2022. Teóricamente tenemos el aporte de Besser et al. (2020) que considera que el resultado se obtiene después de un hecho programado, improvisado o un acontecimiento de un caso fortuito, estos resultados pueden ser agradables o lamentables. En este sentido la Tabla 8 que existe una correlación Spearman ( $\rho$ ) que detalla en un 0,884 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva media debido a que existen criterios para determinar que la este tipo de correlación toda vez que la evaluación y la reflexión de la práctica docente es un fenómeno que no se puede corregir debido a los múltiples aun por resolver.

## VI. CONCLUSIONES

La variable decisiones directivas y desempeño laboral tenemos que existe una correlación Spearman ( $\rho$ ) que detalla en un 0,996 que significa una correlación positiva muy fuerte; por otro lado, según la sig. bilateral de 0.00 nos exponen que existe significancia entre ambas variables.

Según el nivel de decisiones directivas se ponen de manifiesto en el 23.5% de los encuestados indican que es malo; un 41,2% es regular; además del 35,3% revelan que el nivel de la variable es bueno; la variable desempeño laboral podemos identificar un 11,8% considera un nivel malo; un 50,0% en nivel regular y un 38,2% indican que es bueno.

Las variable decisiones directivas y la dimensión responsabilidad existe una correlación Spearman ( $\rho$ ) que detalla en un 0,768 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva media; el valor manifestado es de 0.01 nos exponen que existe significancia entre ambas.

La variable decisiones directivas y la dimensión capacidades pedagógicas presentan una correlación Spearman ( $\rho$ ) que detalla en un 0,989 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva muy fuerte.

La variable decisiones directivas y la dimensión emocionalidad presenta una correlación Spearman ( $\rho$ ) que detalla en un 0,976 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva muy fuerte, además de la significancia entre variable y dimensión.

La variable decisiones directivas y la dimensión relaciones interpersonales admiten una correlación Spearman ( $\rho$ ) que detalla en un 0,781 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva media;

La variable decisiones directivas y la dimensión resultados, se presentan con una correlación Spearman ( $\rho$ ) que detalla en un 0,884 en consecuencia nos admite expresar que estamos frente a una correlación positiva media.

## **VII: RECOMENDACIONES**

A las rectoras de las instituciones educativas de Durán tener en consideración los instrumentos para diagnosticar las características del funcionamiento de las variable decisiones directivas y desempeño laboral la misma que permitirá conocer con más objetividad la realidad de la institución.

A los docentes desarrollar programa de habilidades blandes con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales, con la intención de desarrollar estrategias que contribuyan a tomar mejores decisiones en bien de la institución.

A los docentes desarrollar programas de capacitación en estrategias didácticas con la finalidad de mejorar su práctica docente, además de contribuir a mejorar la calidad educativa.

A los docentes y directivos promover cursos de actualización de la gestión educativa, con la finalidad de organizar las diversas áreas de la institución y que se cumplan con los objetivos estratégicos.

A los docentes de la ciudad de Durán desarrollar redes de interaprendizaje para mejorar la planificación, ejecución y evaluación de la práctica docente.

A los docentes promover la investigación, como elemento transformador de cambio y mecanismo de superación tanto personal como institucional, de acorde a las últimas tendencias que exige la globalización.

## REFERENCIAS

- Aldridge, J.M. y Fraser, B.J. (2021). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 19(2), 291-307. <https://doi.org/10.1007/s10984-015-9198-x>
- Aller, Y. P. (2019). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar – Moquegua, 2018*. [Tesis de doctorado de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - Perú]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/11006>
- Anchundia, M., Martínez; K. Senobia; F. (2022). Design of a managerial management model to improve decision making in the U. <file:///D:/Users/Carlos%20Cherre/Downloads/Dialnet-DisenoDeUnModeloDeGestionDirectivaParaMejorarLaTom-8399910.pdf>
- Araya, L., y Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(142), 45-61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>.
- Arias, J. (2020). *Métodos de investigación online: herramientas digitales para recolectar datos*. [info:eu-repo/semantics/book](http://info:eu-repo/semantics/book). <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237>
- Ary, D.; Jacobs, L.; Razavieh, A. (1989). *Introducción a la investigación pedagógica*. Segunda edición. México. McGRAW-HILL
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R. y Aguilar Panduro, E. J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado. Revista científica de administración*. 7(1), 114-115. Universidad Peruana Unión. Lima – Perú.



[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788#:~:text=Son%20acciones%20y%20conductas%20realizadas,al%20%C3%A9xito%20de%20las%20empresas.](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788#:~:text=Son%20acciones%20y%20conductas%20realizadas,al%20%C3%A9xito%20de%20las%20empresas.)

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.

Besser, A., Lotem, S. y Zeigler-Hill, V (2020). Psychological Stress and Vocal Symptoms Among University Professors in Israel: Implications of the Shift to Online Synchronous *Teaching During* the COVID-19 Pandemic. [https://www.jvoice.org/article/S0892-1997\(20\)30190-9/fulltext](https://www.jvoice.org/article/S0892-1997(20)30190-9/fulltext)

Bonilla, E.; Rodríguez, P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos*. La investigación en ciencias sociales. 3ª Ed. Santafé de Bogotá, Ediciones Uniandes,

Camps, V. (2003). *Ética para las ciencias y técnicas de la vida*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2071042>

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

Carrión, J. (2015). *Factores que influyen en la toma de decisiones de una empresa*. <https://es.scribd.com/document/345751454/Factores-Que-Influyen-en-La-Toma-de-Decisiones-de-Una-Empresa>

Díaz, E., Espinoza, J., Peterson, H. y Kuri I. (2019). An Approach to the Assessment of Transformational Leadership Competencies among *Undergraduate Students*. México. Diálogos sobre educación.

Díaz, R., Ledesma, J., Tito, J. Díaz, P. (2021). *Management skills in a health emergency context, covid-19, in peru*. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.33>

Etfi, H. (2016). *Continuing professional development for vocational teachers and trainers in turkey*. [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/67DEB968B780C043C1257FCD005F75\\_C5\\_CPD%20Turkey.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/67DEB968B780C043C1257FCD005F75_C5_CPD%20Turkey.pdf).

- Florentino, B. y Durán, D. M. (2021) Gestión Directiva y Convivencia escolar en Centros Educativos. *Revista Digital. Conocimiento, Investigación y Educación*. 2(12), 60.
- Flores, F. M. (2021). *Gestión directiva y desempeño laboral en profesores de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo – Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74209>
- Gadella, L (2020). Analysis of EFL teachers' (de)motivation and awareness in Spain [doctoral thesis, Language Teaching, Department of Language and Linguistics University of Essex. <https://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.802408>
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos
- Gamboa Romero, M. A., Barros Morales, R. L. y Barros Bastidas Carlos (2019). Childhood Aggressiveness, Learning and Self-Regulation in Primary Students. Luz. *Revista Electrónica Trimestral de La Universidad de Holguín*, 53(9), 1689–1699. <https://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/743/637>
- Hernández, C. E. y Carpio, N. A. (2019) *Metodología de la investigación: introducción a los tipos de muestreo*. Alerta. *Revista Científica del Instituto de Salud*, 2(1), 78. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., & Mendoza, L. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw. [https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández, R.; Zapata, N.; Mendoza, C. (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato. Enfoque por competencias*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

[https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs\\_viceinves/index.php/CIE/article/view/4627/2663](https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/CIE/article/view/4627/2663)

Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas. <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>

Kochen, G. (2020). La gestión directiva o el liderazgo educativo en tiempos de pandemia. *Revista Innovaciones Educativas*. 22(33), 11. Buenos Aires – Argentina. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/3349>

Latorre, A.; Delio del Rincón, I. Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92.

Macías, L. M. (2019). *Gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “José Martínez Queirolo” Guayaquil, Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo – Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42612>

Marin, H. y Placencia, M. (2020). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Dirección de proyectos de investigación*, 17(4) <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n4/a08v17n4.pdf>

Marín, J. (2009). *Fundamentación epistemológica para la investigación pedagógica*. <file:///C:/Users/Computer/Downloads/Dialnet-FundamentacionEpistemologicaParaLaInvestigacionPed-3438917.pdf>

Morales Santillán, S. R. (2019). *Gestión directiva y desempeño docente en una Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” Palenque, Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo – Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38491>

Muchiut, A. F., Dri, C. A., Vaccaro, P. y Pieta, M. (2020). Emocionalidad, conducta, habilidades sociales y funciones ejecutivas en niños de nivel inicial. *Revista*

*Iberoamericana de Psicología*, 12(2), 13-23. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.12202>

Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U. [https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_DISENO\\_Y\\_EJECUCION](https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION)

Pérez, R. (2020). Student Misbehavior in Hong Kong: The Predictive Role of Positive Youth Development and School Satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 1-17.

Robinson, V. (2018). The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types. Universidad de Auckland. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.

Rodríguez, K., y Lechuga, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>

Rubio, E. (2021). *Liderazgo y toma de decisiones como instrumento para el mejoramiento de las Organizaciones*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39512/RubioBarajasEylenYadira2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, H., Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Perú. Editorial Mantaro.

Sañudo, I. (2006). *La ética en la investigación educativa*. <https://www.redalyc.org/pdf/4138/413835165006.pdf>

Secretaría de Evaluación Educativa (2019). *Autoevaluación Aprender: Gestión Directiva [Artículo científico] Universidad de San Andrés de la ciudad Autónoma de Buenos Aires – Argentina*. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/gestion-directiva.pdf>

- Solís, P. (2018). *Toma de decisiones directivas: una aproximación desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa Atento del Perú Lima, 2018*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22479/Solis\\_ZP\\_V.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22479/Solis_ZP_V.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Solórzano, G. E. (2020). *Gestión directiva y el desempeño docente en la Unidad Educativa Monseñor Juan María Riera, Guayaquil, 2020* [Tesis de maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61638>
- Sun, R. (2016). Student Misbehavior in Hong Kong: The Predictive Role of Positive Youth Development and School Satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 1-17. [https://www.researchgate.net/publication/273514707\\_Student\\_Misbehavior\\_in\\_Hong\\_Kong\\_The\\_Predictive\\_Role\\_of\\_Positive\\_Youth\\_Development\\_and\\_School\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/273514707_Student_Misbehavior_in_Hong_Kong_The_Predictive_Role_of_Positive_Youth_Development_and_School_Satisfaction)
- Tabandeh, S., Marzeyeh, L. (2016). Usefulness of 360 degree evaluation in evaluating nursing students in Iran. *Korean J Med Educ*. 28(2): 195-200. <http://dx.doi.org/10.3946/kjme.2016.22>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa
- Tremblay, K. (2019). How teachers learn: an OECD perspective. OECD Education Working Papers. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8535.2012.01369.x>
- UNESCO (2022). *Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional (EFTP), en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380536>
- Universidad de Piura (2021). *Aprende el proceso de cómo tomar decisiones directivas para el éxito de tu empresa*. <https://blog.pad.edu/como-tomar-decisiones-directivas-para-el-exito-de-mi-empresa>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Segunda edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

## Anexos

### Anexo 01. Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable 1: Decisiones directivas	Losada (2019), enfatiza que es un curso de sesiones a implementar y a desarrollar, donde cada realidad o dilema se ve reflejado de forma efectiva, buena o negativamente en la mejora de la institución, esto a causa de los múltiples cursos y responsabilidades que ejecutan, en consecuencia estos acuerdos no solamente son cargas de los individuos que las concretan, sino también de todo el personal en acción, los acuerdos albergan una serie de productos evidenciados en que la institución se ubique dinámica y sea vanguardia para los usuarios. (p.17-18)	Por otro lado, operacionalmente se entiende como un conjunto de acciones que se ponen de manifiesto al considerar factores externos e internos, que juegan un rol muy importante al momento de decidir situaciones, y que se ven influenciadas por motivos culturales, de creatividad y sobre todo la experiencia como elementos para las buenas decisiones.	Factores y condicionantes externos.	- Estabilidad del entorno	1,2	Ordinal
				- Riesgo	3,4	
				- Presiones	5,6	
				- Tiempo	7,8	
			Factores y condicionantes internos	- Experiencia	9,10	
				- Cultural	11,14	
- Creatividad	15,16					
VARIABLE 2: Desempeño laboral	Ordoñez (2020) como la capacidad de ejecutar su trabajo de manera rápida y eficaz las actividades asignadas en base a la seguridad, prontitud y garantía creando una	Se considera como la capacidad de poner en manifiesto capacidades pedagógicas, asumiendo responsabilidad en la labor, para	Responsabilidad en el desempeño.	- Puntualidad.	1,2	Ordinal
				- Responsabilidad.	3,4	
			Capacidades pedagógicas.	- Conocimiento laboral.	5,6	
				- Elaboración de documentos.	7,8	
			Emocionalidad.	- Actitud positiva.	9,10	
				- Normas y reglas.	11,12	

	satisfacción laboral para la entidad y el trabajador.	demostrar relaciones adecuadas con la finalidad de lograr los resultados esperados.	Relaciones interpersonales.	- Conducta dinámica.	13,14	
				- Sentimiento y emociones.	15,16	
			Resultados.	- Revisión de labores.	17,18	
				- Evaluación de labores.	19,20	





## CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL



Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de desempeño laboral, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre    4. Casi siempre                      3. Algunas veces    2. Casi Nunca  
1. Nunca

ÍTEMS		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIONES						
Dimensión Responsabilidad en el desempeño						
1	¿Asiste con normalidad y llega a la hora indicada a su centro de labores?					
2	¿Justifica oportunamente sus faltas y tardanzas y planifica la recuperación de las horas efectivas?					
3	¿Asiste a las reuniones, talleres y colegiados convocados por la directiva y demás agentes?					
4	¿Entrega oportunamente sus documentos técnicos pedagógicos, reportes o informes?					
Dimensión Capacidades Pedagógicas						
5	¿Conoce la estructura general del Currículo Nacional de la Educación Básica?					
6	¿Aplica métodos y técnicas adecuadas para el desarrollo adecuado de sus funciones?					
7	¿Practica la ayuda mutua entre todos para generar el trabajo en equipo responsable?					
8	¿Elabora adecuadamente los documentos de gestión con relación a la realidad social?					
Dimensión Emocionalidad en el desempeño						
9	¿Mantiene una autoestima placentera durante su trabajo en la I.E.?					
10	¿Emplea la honestidad para cumplir las normas y el reglamento interno de la I.E.?					
11	¿Es respetuoso, justo y flexible para ayudar a los miembros de la comunidad educativa?					
12	¿Comparte sus sentimientos y emociones entre todos para cooperar con su autoestima?					
Dimensión Relaciones Interpersonales						
13	¿Fomenta y muestra una actitud proactiva con sus compañeros de trabajo?					

14	¿Escucha y acepta las opiniones y sentimientos de sus compañeros de trabajo?					
15	¿Se solidariza con sus compañeros en sus problemas y necesidades personales?					
16	¿Se relaciona activamente con sus compañeros de trabajo para compartir sus experiencias?					
<b>Dimensión Resultados de su desempeño</b>						
17	¿Revisa permanentemente los resultados de su trabajo y se propone a superar sus dificultades?					
18	¿Evalúa el producto de su desempeño y se propone actividades para la mejora?					
19	¿Los productos obtenidos en su trabajo son eficientes y exitosos en bien de los estudiantes?					
20	¿El control le permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor educativo?					

### ANEXO 3: Ficha técnica del instrumento

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de Decisiones directivas y desempeño laboral
Autor y año:	Original: Br. Morales Escalante, Pacha Narcisa (2022)
	Adaptación: Br. Morales Escalante, Pacha Narcisa (2022)
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de Decisiones directivas y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de Durán – Ecuador, 2022
Usuarios:	Docentes de una institución educativa de Durán – Ecuador, 2022
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario se aplicará en forma presencial en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Validez:	El documento ha sido validado por: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Dr. Gutiérrez Gonzales Robby Oliver</li> <li>❖ Mg. Juárez Calderón Olga</li> <li>❖ Mg. Marivel Correa Rojas</li> </ul>
Confiabilidad:	Es altamente confiable en la Escala de Cronbach con un valor: Para la variable Decisiones directivas: Alfa de Cronbach: 0,913 muy confiable Para la variable desempeño laboral: Alfa de Cronbach: 0.896 muy confiable

#### ANEXO 4: JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Factores y condicionantes externos</b>							
1	Brinda confianza y seguridad en las decisiones tomadas.	X		X		X		
2	El entorno que rodea la toma de decisiones genera certeza a los integrantes.	X		X		X		
3	Se analizan las posibilidades que existen para lograr el resultado esperado.	X		X		X		
4	Se analizan las consecuencias de las alternativas adoptadas.	X		X		X		
5	Existen presiones ante decisiones que implican cambios.							
6	Las decisiones afectan las decisiones familiares.	X		X		X		
7	Se busca llegar a acuerdos para beneficio de todos sin dilatar el tiempo.	X		X		X		
8	Se eligen alternativas sin negociarlos con nadie.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Factores y condicionantes internos</b>							
09	Prioriza su experiencia en la toma de decisiones.	X		X		X		
10	Considera que a mayor experiencia menos son los errores.	X		X		X		
11	El nivel de conocimiento prima para decidir acciones favorables.	X		X		X		
12	Se comunican las decisiones de forma asertiva.	X		X		X		
13	Se consideran los valores, creencias para la toma de decisiones.	X		X		X		
14	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	X		X		X		

15	Para tomar decisiones se crean situaciones problemáticas.	x		x		x	
16	Se plantean diversas formas de resultado para tomar las decisiones.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): X SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del experto validador.** Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales  
DNI. 32977568  
Juez experto.

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Responsabilidad en el desempeño</b>							
1	¿Asiste con normalidad y llega a la hora indicada a su centro de labores?	X		X		X		
2	¿Justifica oportunamente sus faltas y tardanzas y planifica la recuperación de las horas efectivas?	X		X		X		
3	¿Asiste a las reuniones, talleres y colegiados convocados por la directiva y demás agentes?	X		X		X		
4	¿Entrega oportunamente sus documentos técnicos pedagógicos, reportes o informes?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Capacidades Pedagógicas</b>							
5	¿Conoce la estructura general del Currículo Nacional de la Educación Básica?	X		X		X		
6	¿Aplica métodos y técnicas adecuadas para el desarrollo adecuado de sus funciones?	X		X		X		
7	¿Practica la ayuda mutua entre todos para generar el trabajo en equipo responsable?	X		X		X		
8	¿Elabora adecuadamente los documentos de gestión con relación a la realidad social?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Emocionalidad en el desempeño</b>							
9	¿Mantiene una autoestima placentera durante su trabajo en la I.E.?	X		X		X		
10	¿Emplea la honestidad para cumplir las normas y el reglamento interno de la I.E.?	X		X		X		
11	¿Es respetuoso, justo y flexible para ayudar a los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		

12	¿Comparte sus sentimientos y emociones entre todos para cooperar con su autoestima?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	¿Fomenta y muestra una actitud proactiva con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
14	¿Escucha y acepta las opiniones y sentimientos de sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
15	¿Se solidariza con sus compañeros en sus problemas y necesidades personales?	X		X		X		
16	¿Se relaciona activamente con sus compañeros de trabajo para compartir sus experiencias?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Resultados de su desempeño</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	¿Revisa permanentemente los resultados de su trabajo y se propone a superar sus dificultades?	X		X		X		
18	¿Evalúa el producto de su desempeño y se propone actividades para la mejora?	X		X		X		
19	¿Los productos obtenidos en su trabajo son eficientes y exitosos en bien de los estudiantes?	X		X		X		
20	¿El control le permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor educativo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):  X  si hay suficiencia \_\_\_\_\_

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

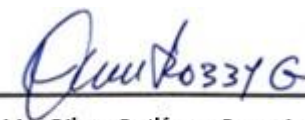
Apellidos y nombres del experto validador. Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales**  
DNI. 32977568  
Juez experto.



## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Factores y condicionantes externos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Brinda confianza y seguridad en las decisiones tomadas.	X		X		X		
2	El entorno que rodea la toma de decisiones genera certeza a los integrantes.	X		X		X		
3	Se analizan las posibilidades que existen para lograr el resultado esperado.	X		X		X		
4	Se analizan las consecuencias de las alternativas adoptadas.	X		X		X		
5	Existen presiones ante decisiones que implican cambios.							
6	Las decisiones afectan las decisiones familiares.	X		X		X		
7	Se busca llegar a acuerdos para beneficio de todos sin dilatar el tiempo.	X		X		X		
8	Se eligen alternativas sin negociarlos con nadie.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Factores y condicionantes internos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
09	Prioriza su experiencia en la toma de decisiones.	X		X		X		
10	Considera que a mayor experiencia menos son los errores.	X		X		X		
11	El nivel de conocimiento prima para decidir acciones favorables.	X		X		X		
12	Se comunican las decisiones de forma asertiva.	X		X		X		
13	Se consideran los valores, creencias para la toma de decisiones.	X		X		X		
14	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	X		X		X		

15	Para tomar decisiones se crean situaciones problemáticas.	x		x		x	
16	Se plantean diversas formas de resultado para tomar las decisiones.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** X SI HAY SUFICIENCIA

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

**Apellidos y nombres del experto validador.** Mg. OLGA CECILIA JUAREZ CALDERON

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón**  
**DNI. 05645443**

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Responsabilidad en el desempeño</b>							
1	¿Asiste con normalidad y llega a la hora indicada a su centro de labores?	X		X		X		
2	¿Justifica oportunamente sus faltas y tardanzas y planifica la recuperación de las horas efectivas?	X		X		X		
3	¿Asiste a las reuniones, talleres y colegiados convocados por la directiva y demás agentes?	X		X		X		
4	¿Entrega oportunamente sus documentos técnicos pedagógicos, reportes o informes?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Capacidades Pedagógicas</b>							
5	¿Conoce la estructura general del Currículo Nacional de la Educación Básica?	X		X		X		
6	¿Aplica métodos y técnicas adecuadas para el desarrollo adecuado de sus funciones?	X		X		X		
7	¿Practica la ayuda mutua entre todos para generar el trabajo en equipo responsable?	X		X		X		
8	¿Elabora adecuadamente los documentos de gestión con relación a la realidad social?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Emocionalidad en el desempeño</b>							
9	¿Mantiene una autoestima placentera durante su trabajo en la I.E.?	X		X		X		
10	¿Emplea la honestidad para cumplir las normas y el reglamento interno de la I.E.?	X		X		X		
11	¿Es respetuoso, justo y flexible para ayudar a los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		

12	¿Comparte sus sentimientos y emociones entre todos para cooperar con su autoestima?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	¿Fomenta y muestra una actitud proactiva con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
14	¿Escucha y acepta las opiniones y sentimientos de sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
15	¿Se solidariza con sus compañeros en sus problemas y necesidades personales?	X		X		X		
16	¿Se relaciona activamente con sus compañeros de trabajo para compartir sus experiencias?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Resultados de su desempeño</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	¿Revisa permanentemente los resultados de su trabajo y se propone a superar sus dificultades?	X		X		X		
18	¿Evalúa el producto de su desempeño y se propone actividades para la mejora?	X		X		X		
19	¿Los productos obtenidos en su trabajo son eficientes y exitosos en bien de los estudiantes?	X		X		X		
20	¿El control le permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor educativo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):  X  si hay suficiencia \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. OLGA CECILIA JUAREZ CALDERON

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón  
 DNI. 05645443

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Factores y condicionantes externos</b>							
1	Brinda confianza y seguridad en las decisiones tomadas.	X		X		X		
2	El entorno que rodea la toma de decisiones genera certeza a los integrantes.	X		X		X		
3	Se analizan las posibilidades que existen para lograr el resultado esperado.	X		X		X		
4	Se analizan las consecuencias de las alternativas adoptadas.	X		X		X		
5	Existen presiones ante decisiones que implican cambios.							
6	Las decisiones afectan las decisiones familiares.	X		X		X		
7	Se busca llegar a acuerdos para beneficio de todos sin dilatar el tiempo.	X		X		X		
8	Se eligen alternativas sin negociarlos con nadie.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Factores y condicionantes internos</b>							
09	Prioriza su experiencia en la toma de decisiones.	X		X		X		
10	Considera que a mayor experiencia menos son los errores.	X		X		X		
11	El nivel de conocimiento prima para decidir acciones favorables.	X		X		X		
12	Se comunican las decisiones de forma asertiva.	X		X		X		
13	Se consideran los valores, creencias para la toma de decisiones.	X		X		X		

14	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	x		x		x	
15	Para tomar decisiones se crean situaciones problemáticas.	x		x		x	
16	Se plantean diversas formas de resultado para tomar las decisiones.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **X SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del experto validador. **Mg. Marivel Correa Rojas**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 DNI: 40387863  
**Mg. Marivel Correa Rojas**  
**Juez experto**

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Responsabilidad en el desempeño</b>							
1	¿Asiste con normalidad y llega a la hora indicada a su centro de labores?	X		X		X		
2	¿Justifica oportunamente sus faltas y tardanzas y planifica la recuperación de las horas efectivas?	X		X		X		
3	¿Asiste a las reuniones, talleres y colegiados convocados por la directiva y demás agentes?	X		X		X		
4	¿Entrega oportunamente sus documentos técnicos pedagógicos, reportes o informes?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Capacidades Pedagógicas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	¿Conoce la estructura general del Currículo Nacional de la Educación Básica?	X		X		X		
6	¿Aplica métodos y técnicas adecuadas para el desarrollo adecuado de sus funciones?	X		X		X		
7	¿Practica la ayuda mutua entre todos para generar el trabajo en equipo responsable?	X		X		X		
8	¿Elabora adecuadamente los documentos de gestión con relación a la realidad social?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Emocionalidad en el desempeño</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Mantiene una autoestima placentera durante su trabajo en la I.E.?	X		X		X		
10	¿Emplea la honestidad para cumplir las normas y el reglamento interno de la I.E.?	X		X		X		
11	¿Es respetuoso, justo y flexible para ayudar a los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		

12	¿Comparte sus sentimientos y emociones entre todos para cooperar con su autoestima?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	¿Fomenta y muestra una actitud proactiva con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
14	¿Escucha y acepta las opiniones y sentimientos de sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
15	¿Se solidariza con sus compañeros en sus problemas y necesidades personales?	X		X		X		
16	¿Se relaciona activamente con sus compañeros de trabajo para compartir sus experiencias?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Resultados de su desempeño</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	¿Revisa permanentemente los resultados de su trabajo y se propone a superar sus dificultades?	X		X		X		
18	¿Evalúa el producto de su desempeño y se propone actividades para la mejora?	X		X		X		
19	¿Los productos obtenidos en su trabajo son eficientes y exitosos en bien de los estudiantes?	X		X		X		
20	¿El control le permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor educativo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):  X  si hay suficiencia \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. Marivel Correa Rojas

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 DNI: 40387863  
**Mg. Marivel Correa Rojas**  
**Juez experto**



## ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE: DECISIONES DIRECTIVAS

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	16

### 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
Pregunta 1	46,7917	70,607	,666	,899
Pregunta 2	45,9583	76,911	,341	,924
Pregunta 3	46,4167	70,688	,651	,897
Pregunta 4	47,0833	66,949	,708	,832
Pregunta 5	46,8750	68,897	,592	,898
Pregunta 6	46,2500	76,283	,441	,912
Pregunta 7	46,6250	77,114	,515	,959
Pregunta 8	46,9167	67,471	,658	,899
Pregunta 9	46,9167	66,949	,751	,880
Pregunta 10	46,9167	66,949	,751	,897
Pregunta 11	46,9167	69,906	,760	,895
Pregunta 12	46,7083	65,520	,802	,878
Pregunta 13	46,8583	71,173	,699	,889
Pregunta 14	46,7750	68,597	,582	,995
Pregunta 15	46,3167	72,948	,479	,913
Pregunta 16	46,7250	78,114	,224	,918

## CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	20

### 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
Pregunta 1	47,4187	77,732	,349	,917
Pregunta 2	46,7987	70,607	,666	,895
Pregunta 3	45,9783	76,911	,341	,914
Pregunta 4	46,4467	70,688	,651	,897
Pregunta 5	47,0833	66,949	,708	,895
Pregunta 6	46,9583	71,172	,679	,896
Pregunta 7	46,8750	68,897	,592	,898
Pregunta 8	46,4167	72,949	,489	,912
Pregunta 9	46,2500	76,283	,441	,915
Pregunta 10	46,6250	77,114	,515	,936
Pregunta 11	46,9167	67,471	,658	,885
Pregunta 12	46,9167	66,949	,751	,899
Pregunta 13	45,9783	76,911	,341	,914
Pregunta 14	46,4467	70,688	,651	,897
Pregunta 15	47,0833	66,949	,708	,895
Pregunta 16	46,9583	71,172	,679	,896
Pregunta 17	46,8750	68,897	,592	,898
Pregunta 18	46,9167	69,906	,760	,895
Pregunta 19	46,7083	65,520	,802	,816
Pregunta 20	46,9167	69,906	,760	,992

## ANEXO 6: AUTORIZACIÓN



Durán, 7 de noviembre del 2022

SEÑORA  
LCDA. LILIANA ZABALA  
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "NEIRA SANTOS INTRIAGO"

ASUNTO: Solicito autorización para realizar investigación

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

Yo, Morales Escalante Pacha Narcisca con C.I. 0917656985, con el debido respeto me dirijo a usted para solicitarle autorización y facilidades para aplicar el instrumento de la encuesta a los docentes de la investigación titulada "Decisiones directivas y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022".

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

Atentamente,

  
Lcda. Pacha Narcisca Morales Escalante

**ESCUELA DE EDUCACION BASICA**  
**"NEIRA SANTOS INTRIAGO"**  
Cantón Durán

**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

Durán, 24 de noviembre del 2022

Lcda. Liliana Zavala Suárez  
Directora del Plantel

Hace constar:

Que la Lic. **Pacha Narcisca Morales Escalante** con C.I 0917656985 estudiante de la Escuela de Pos grado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Piura sección Maestría en Administración de la Educación del año en curso ha realizado la aplicación del instrumento de su tesis de investigación en esta institución con el tema Decisiones directivas y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022.

Se estima la presente constancia para los fines que se estimen pertinentes.



*Liliana Zavala*  
Lcda. Liliana Zavala Suárez  
Directora del Plantel



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARLOS ALBERTO CHERRE ANTON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "DECISIONES DIRECTIVAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE DURÁN-ECUADOR, 2022", cuyo autor es MORALES ESCALANTE PACHA NARCISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 18 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARLOS ALBERTO CHERRE ANTON <b>DNI:</b> 40991682 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 19- 01-2023 08:09:34

Código documento Trilce: TRI - 0522736