



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
LA EDUCACIÓN

Percepción de la Toma de Decisiones en Docentes de una Unidad Educativa. Guayaquil,  
2019

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

AUTORA:

Br. Álava Ochoa, Evelyn Yesenia (ORCID: 0000-0002-7792-5226)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad educativa

Piura - Perú

2019

## **DEDICATORIA**

Al creador, que me ha dado fortaleza para continuar cuando he estado a punto de caer, con todo mi corazón dedico permanente mente este trabajo a DIOS.

De igual forma dedico esta tesis a mis padres, porque han sabido formarme con buenos principios, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a seguir adelante en todo momento difíciles.

A mis hijos; David, Daniel y Kiara, por comprender que en los momentos que los dejaba solo era para continuar creciendo profesional mente.

A mi esposo, Walter, por estar pendiente de mí, y acompañarme en cada uno de los viajes, para poder recibir mis clases, dejando a un lado todo y continuar este camino juntos.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a la Dra. Liliana Espinoza por el valioso apoyo e interés que me brindo durante este tiempo de la investigación realizada, pues todo el momento estuvo presta a despejar mis dudas, con una amable disposición para orientarme en mi investigación.

Igualmente quiero agradecer a la Universidad César Vallejo por abrirme sus puertas, y haberme permitido formarme en ella, y acogerme como una estudiante más, durante estos tres ciclos tuve la fortuna de asistir a las clases de excelentes docentes la cual estoy profundamente agradecida por sus enseñanzas valiosas que dieron un realce a este curso de Maestría.

## PÁGINA DEL JURADO



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:00AM del día 19 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Percepción de la toma de decisiones en docentes de una unidad educativa Guayaquil, 2019, presentada/o por el /la bachiller **ALAVA OCHOA, EVELYN YESENIA**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobar  
por mayoría

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

PIURA, 19 DE DICIEMBRE DE 2019

MG. GANOZA UBILLUS LUCILA MARÍA  
PRESIDENTE



MG. IZQUIERDO ESPINOZA JULIO ROBERTO  
SECRETARIA

DR. ULLOA PARRAVICINI CÉSAR EDUARDO  
VOCAL

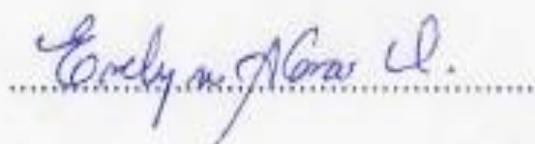
### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Lcda. Evelyn Yesenia Alava Ochoa, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificada(o) con cédula 0921229605, con la tesis titulada "Percepción de la Toma de Decisiones en docentes de una unidad educativa, guayaquil 2019".

Declaro bajo juramento que:

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

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



Cédula N°0921229605

Piura, Julio 13 del 2019

## ÍNDICE

|  |      |
|--|------|
| Carátula   | i    |
| Dedicatoria  | ii   |
| Agradecimiento   | iii  |
| Página del Jurado  | iv   |
| Declaratoria de Autenticidad   | v    |
| Índice   | vi   |
| Índice de Tablas   | vii  |
| Índice de Figuras  | vii  |
| <b>Resumen</b>   | viii |
| <b>Abstract</b>  | ix   |
| <b>I Introducción</b>  | 1    |
| <b>II Método</b>   | 15   |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación   | 15   |
| 2.2 Operacionalización de variables  | 16   |
| 2.3 Población, muestra y muestreo  | 17   |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 18   |
| 2.5 Procedimiento  | 20   |
| 2.6 Métodos de análisis de datos   | 20   |
| 2.7 Aspectos éticos  | 20   |
| <b>III Resultados</b>  | 21   |
| <b>IV Discusión</b>  | 26   |
| <b>V Conclusiones</b>  | 28   |
| <b>VI Recomendaciones</b>  | 29   |
| <b>VII Propuesta para Mejorar</b>  | 31   |
| <b>Referencias</b>   | 49   |
| <b>Anexos</b>  | 54   |

|   |    |
|---|----|
| Anexo 1 Instrumento de la variable  | 54 |
| Anexo 2 Ficha técnica de la variable  | 57 |
| Anexo 3 Base de datos de la variable  | 60 |
| Anexo 4 Estadísticos de fiabilidad de la variable toma de decisión          | 61 |
| Anexo 5 Matriz de validación de los expertos del instrumento de la variable | 63 |
| Anexo 6 Matriz de consistencia  | 76 |
| Anexo 7 Solicitud de autorización de estudio                                | 77 |
| Anexo 8 Protocolo de consentimiento   | 78 |
| Anexo 9 Fotografías   | 79 |
| Anexo 10 Acta de aprobación de originalidad                                 | 80 |
| Anexo 11 Acta de informe de originalidad                                    | 80 |
| Anexo 12 Autorización de publicación  | 80 |
| Anexo 13 Autorización de la Unidad de Postgrado                             | 80 |

## **ÍNDICE DE TABLAS**

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 Población de la U. E. Fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja | 17 |
| Tabla 2 Muestra de la U. E. Fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja   | 17 |
| Tabla 3 Toma de Decisiones                                    | 21 |
| Tabla 4 Conocimiento de los Resultados                        | 22 |
| Tabla 6 Criterio para la Toma de Decisión                     | 24 |
| Tabla 7 Nivel de Impacto de la Decisión                       | 25 |

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 Socializando el Instrumento de Investigación     | 79 |
| Figura 2 Aplicación de la Encuesta a los Docentes 1er día | 79 |

## RESUMEN

La investigación denominada “Percepción de la toma de decisiones en docentes de una unidad educativa. Guayaquil, 2019”, tuvo como objetivo determinar el nivel de percepción de la toma de decisiones de los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa Fiscal “Dr. Miguel Donoso Pareja”, durante el año 2019. Asumió la teoría de decisión social de Braybrooke y Lindblom, (2014) “ellos manifiestan que realizar una decisión, aunque no puede ser comprobada absolutamente mediante la “resolución racional” de una problemática, se considera la postura de Morgenstern, (1999), el tomar una decisión se lo puede considerar como “la acción” de seleccionar por entre varias posibilidades con respecto a algunas al encontrarse indecisión con sus dimensiones; conocimientos de los resultados, el nivel de programabilidad, los criterios para la toma de decisión, el nivel de impacto de la decisión.

La investigación planteo la hipótesis que afirma que el nivel de percepción de la toma de decisiones de los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa Fiscal “Dr. Miguel Donoso Pareja”, es regular. La población es de 81 docentes y la muestra es de 28 docentes, se utilizó un muestro no probabilístico por muestro intencional o de convivencia. Es una investigación tipo, básica, descriptiva, cuantitativa y transversal. El diseño es no experimental descriptivo simple. Se desarrollo la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario de 60 ítems, cuyas respuestas están en la escala ordinal, el nivel de confiabilidad se encuentra entre el 0.927 y la validez fue aprobada por tres expertos, se utilizó el software SPSS versión 24.

Los resultados descriptivos de la Tabla 3 muestran que el 57,10% de los docentes evalúan el nivel regular a la percepción de la toma de decisiones de los docentes hacia los directivos de la Unidad Educativa Fiscal “Dr. Miguel Donoso Pareja”, Guayaquil 2019, comprobándose la hipótesis de la investigación. El estudio concluye que la gran mayoría de los docentes perciben como regular la toma de decisión en la Unidad Educativa.

**Palabras claves:** Conocimientos de los resultados, el nivel de programabilidad, los criterios para la toma de decisión, el nivel de impacto de la decisión.

## ABSTRACT

The research called "Perception of decision making in teachers of an educational unit. Guayaquil, 2019 "aimed to determine the level of perception of teachers' decision-making towards the directors of a Fiscal Education Unit" Dr. Miguel Donoso Pareja ", during the year 2019. He assumed the theory of social decision of Braybrooke and Lindblom, (2014)" they state that to make a decision, although it can not be absolutely proven through the "rational resolution" of a problem, considers the position of Morgenstern, (1999), making a decision can be considered as "the action" of selecting among several possibilities with respect to some when finding indecision with its dimensions; knowledge of the results, the level of programmability, the criteria for decision making, the level of impact of the decision

The research raised the hypothesis that states that the level of perception of the decision making of teachers towards the directors of a Fiscal Education Unit "Dr. Miguel Donoso Pareja ", is regular. The population is 81 teachers and the sample is of 28 teachers, a non-probabilistic sample was used for intentional or coexistence. It is a research type, basic, descriptive, quantitative and transversal. The design is simple non-experimental descriptive. The technique of the survey was developed and the instrument used was the questionnaire of 60 items, whose answers are in the ordinal scale, the level of reliability is between 0.927 and the validity was approved by three experts, the SPSS software version was used 24

The descriptive results of Table 3 show that 57.10% of teachers evaluate the regular level of perception of teachers' decision-making towards the directors of a Fiscal Education Unit "Dr. Miguel Donoso Pareja ", Guayaquil 2019, proving the research hypothesis. The study concludes that the vast majority of teachers perceive how to make decisions in the Educational Unit.

**Keywords:** Knowledge of the results, the level of programmability, the criteria for decision making, the level of impact of the decision.

## I INTRODUCCIÓN

En la actualidad dentro de las entidades educativas la percepción que se observa en alusión a la toma de decisiones en docentes, en gran medida quienes la asumen con un grado de responsabilidad debe tener el interés de resolver todo tipo de problema y a su vez en tomar decisiones, siendo consideradas las dos áreas con mayor grado de dificultad dentro del trabajo en el ámbito profesional. Hay que considerar que la cooperación en grupo ayuda a tomar decisiones importantes, debido a que existen diversos puntos de vista y argumentos de múltiples personas cuya finalidad es la resolución de la problemática en beneficio de la comunidad de la institución.

Si se requiere poder realizar un verdadero análisis sobre los procedimientos para tomar una decisión que son efectuadas por un docente, hay que poder suponer que tienden a ser adecuadas o inadecuadas, y tienden a resolverse de forma ética, como “deber”, “preferencia”, “bondad”, los que presentan un significado empírico, pero teniendo una cualidad imperativa. Según manifiesta (Álvarez y Obiols 2018), “se comprende íntegramente a todo método o labor de encauzamiento de las instrucciones primordiales, que conducen para conseguir a una terminación favorable. Se puede entender como una metodología de tipo ininterrumpido de una singularidad, intelectual, sentimental y colectivo. Esta metodología necesita ser examinada de forma permanente en la aplicación de las nuevas instrucciones que los individuos están adoptando en el transcurso de sus vidas”. (p.1).

Donde el tomar decisiones se encuentran comprendidas por el uso de las reglas, en ocasiones seguir algunas y quebrantar otras. Todo va a depender de muchos factores, en especial lo que se desea saber y suponer, las cuales no deben de depender de ciertas reglas conocidas como férreas para realizar la toma de decisión. Donde una parte importante de las reglas racionales se encuentran estructuradas dentro de un proceso que permite poder definir los objetivos, realizar el análisis de las opciones, pronosticar las causas y consecuencias y poder establecer la mejor respuesta de solución.

Cuando se realiza un proyecto, ya se está asumiendo que pueden presentarse todo tipo de riesgos, por lo tanto, hay que estar preparado para poder identificarlos de manera oportuna y poder minimizar sus causas y efectos, debido a que cada actividad realizada conlleva a tomar decisiones. El profesional docente, debe de realizar la toma de decisiones casi de forma diaria, siendo algunas de estas de rutina o de poca importancia, pero existe otras que presentan cierto grado de dificultad y repercusiones de carácter drástico dentro de las operaciones de la institución. No todas las decisiones que realizan llevan a involucrar la

ganancia o pérdida de objetivo y metas cumplidas o en ciertos casos el incumplimiento de las mismas dentro del organismo.

La Unesco en el periodo del 2014, en una de sus reuniones, mencionó que; dentro de la perspectiva a nivel internacional se requiere que quienes asuman los cargos en las direcciones educativas se encuentra preparados y capacitados profesionalmente bajo una formación de carácter permanente administrativa en la creación de líderes, contar con una enseñanza específica que lleve a argumentar con respecto a la interpretación de cada uno de los problemas y poder sobrellevar los compromisos asignados teniendo en consideración la dificultad del cargo que está sobrellevando.

Latinoamérica posee en la actualidad una cantidad de programas que involucran soluciones para enriquecer la excelencia, protección y el potencial de los modelos pedagógico, con un determinado hincapié en el estudio de las ciencias y ciencias aplicadas (tecnología), un claro ejemplo son las reuniones de los países que manifestaron a través de las Declaraciones de Sao Paulo en el (2002) de Buenos Aires (2007) de Lima (2014), donde las autoridades gubernamentales de los países asistentes, realizaron un convenio para apoyar los modelos pedagógicos que aseguren una formación de calidad con responsabilidad global, sin existir ningún tipo de exclusión, donde la privación de índole financiera se encuentre respaldadas por la adjudicación de recaudación considerable en referente al PIB de cada uno de los países miembros participantes, que afiancen la integración de las recientes herramientas tecnológicas educativas, el progreso sustentable; impulsar adhesión en la región, otorgando un espacio apropiado a los docentes que son los encargados de la educación en todos los niveles.

Según, (Saavedra 2017), cuando fue ministro de la cartera de educación en el Perú y que en la actualidad se encuentra desempeñando el puesto en el Banco Mundial como director del área de educación; “Las naciones en vías de desarrollo se encuentran distantes con respecto al campo de la enseñanza. No existe la inversión adecuada de los bienes, donde se debería realizar inversiones significativamente en esa área. No se trata solamente de divisa, sino además de la inversión de personal capacitado y de los establecimientos educativos”. (p.1).

En la conferencia de la (CRES 2018), correspondiente a A.L.C, “se compone de un sitio excepcional para poder tomar una decisión, en relación con la figura del docente dentro de la colectividad institucional del intelecto y su repercusión en cuanto al tema de la instrucción inicial e ininterrumpida, desde la perspectiva internacional”. (p. 137).

(Rodríguez y Peña 2016), “los docentes dentro de las instituciones son considerados pilares de sustento al momento de tomar o realizar una decisión de disposición académica, pero actualmente en grupos de discusión dentro de las unidades educativas se discrepa del rol que tiene el educador en la formación académica en los estudiantes a través de las decisiones tomadas dentro del contexto educativo”. (p. 12).

En el contexto nacional bajo una percepción amplia la descentralización por parte del Estado, en especial los distritos deben de tener una reforma comprendida en la marco educacional direccionada al mejoramiento educativo en todos los niveles para lograr alcanzar la excelencia educativa, mediante la transferencia de facultades y responsabilidades tanto a los directivos como al personal docente que laboran en la diversas unidades educativas, donde los beneficiarios directos serán los estudiantes.

La educación en el Ecuador pasa por cambios de metodologías tradicionales y paradigmas que no dejaban a los estudiantes poder discernir y discutir sus puntos de vistas en diversos temas educativos. Esto se da dentro del lugar de trabajo (aula escolar), que es donde se realiza la mayor parte de la toma de decisiones con un mayor indicio de frecuencia, en donde se puede observar que cada decisión va a confluir certeramente, creando en ocasiones incertidumbres, sentimientos o emociones que se presentan por consecuencia de las acciones que se realizaron una vez tomada una decisión.

La toma de decisión se constituye en una parte vital para todos los involucrados dentro del marco educativo, lo cual da la posibilidad de poder pensar en la problemática y como asumir la toma de decisión en un aula de clases o dentro de un cargo directivo. Como señala (Parra 2017), “un director de una unidad de estudio, se instituye como un representante optimizador, mentor, orientador, guiador, conductor, es quien toma las decisiones, dirige procedimientos, gestiona la efectividad en cada área de trabajo, e intercorrelación. Posee muchas responsabilidades debido a que se lo considera como el vínculo entre lo cotidiano de las categorías y los organismos de diplomacia política, íntegramente se requiere un grupo de características que no pueden ser soslayadas dentro del contexto pedagógico”. (p. 4). Cuando se toma una decisión está por lo general va acompaña de una incertidumbre sobre los motivos y las secuelas que pueden provocar.

El docente realiza la toma de decisiones cuando trabaja con situaciones que se encuentran asociada a situaciones discordes, se realiza la indagación que puede estar relacionada con los vínculos de la escuela y entorno familiar junto a la implicación que se pueden presentar para el desarrollo autónomo de los estudiantes, o bien al desarrollo del

llamado pensamiento crítico que permite desarrollar el liderazgo. Según una investigación realizada por (Prats 2016), “la labor del educador, ha sufrido notables cambios y transformación a lo largo de las dos últimas décadas, en donde se ha evidenciado un notable aumento considerable de responsabilidades y de dificultad en su competencia con respecto a las reformas educativas y las tomas de decisiones autónomas en los centros de estudios, el aumento de comprensión que le permite poder dar soluciones a inconvenientes de los estudiantes en la institución”. (p. 140).

El estudio indica que; para poder realizar el acrecentamiento de la inventiva dentro del aula, el docente debe de desarrollar un criterio de toma de decisión que le permita el desarrollo de las estrategias pedagógicas para promover el respeto, seguridad y autoestima en los compañeros y en los estudiantes.

En el centro de estudios de Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja se ha evidenciado que ha sufrido en el área administrativa, dos cambios de directores en el periodo de un año lectivo, que a su vez ha causado efectos como; falta de políticas internas institucionales, desorganización, ausencia de trabajo cooperativo, falta de motivación en los docentes para realizar un buen trabajo en equipo, la necesidad de adecuar la sala de computo. La carencia de espacios e infraestructura inadecuada, un presupuesto reducido para cubrir las necesidades que aquejan la institución conllevando esto un desorden administrativo y académico.

Cabe recalcar que en la Unidad Educativa se denota la poca eficiencia administrativa, al no contar con las directrices o un proceso basado en un sistema de toma de decisiones que le permitan poder contar con una administración capaz de tomar decisiones para beneficio de la comunidad educativa, debido a que existen falta de unión y colaboración en la realización de trabajo en equipo y la falta de un líder que guie a los demás dentro de los procesos determinados por el distrito, esto repercute en la calidad de educación y obstaculiza el rendimiento y el progreso hacia las metas propuestas.

En los trabajos previos encontrados a nivel internacional se presenta el realizado por (Pont y Andre 2016), titulado: “Toma de decisiones en instituciones de educación superior en la amazonia: hacia una síntesis de racionalidades”. (p.1), en la Universidad Federal Do Pará- Pará-Brasil, el objetivo se encuentra definido en realizar una correlación de diversos paradigmas siendo; el objetivo del debate y el uso de las reglas metodológicas en que se va llevar el estudio, así como el análisis del proceso de decisión las cuales han siendo estructurados en las argumentaciones preceptivas y descriptivas. Se utilizó la técnica de

entrevista de carácter estructura a un total de 9 entrevistados entre, gerente, directores y coordinadores y a nivel estatal 2 entrevistados, realizado en el periodo del año 2014, se encuentra estructurada la entrevista en base a cinco grupos que están formulados en unos códigos, que se han realizados de forma previa 1) cambios organizacionales; 2) sistema de informaciones; 3) contingencia y definición de prioridades; 4) experiencias externas; 5) aprendizaje, cuanta con un total de 11 pregunta. Se realizó un análisis cualitativo de los códigos que permite realizar la tabulación de los datos, la conclusión del trabajo se basa en que la toma de decisión se encuentra relacionada con la planificación estratégica, en donde la gestión educativa realizada de forma óptima va a superar cualquier tipo de obstáculo de carácter burocrático. Con la información que se obtuvo se pudo demostrar que es un proceso el cual está enmarcado en una secuencia lógica de alternancia jerárquica, de tipo burocrático, donde no se permite al gerente o directores el poder tomar decisiones o proponer acciones que faciliten realizar una labor de calidad, así como la optimalización de los tiempos y de los recursos administrativos.

El trabajo de (Rodríguez y Peña 2016), titulado: “El papel del profesorado en la toma de decisiones académico y profesionales del alumnado”. (p.1). En la Universidad de Minho, Braga. Portugal, el objetivo del presente trabajo es realizar un análisis sobre el influjo de la toma de decisiones de los profesionales académicos que tiene sobre los estudiantes, la metodología que se utiliza está basada en un enfoque cualitativo apoyado en el procedimiento de la suposición de información, se utilizó una muestra de tipo no aleatoria la cual comprende la participación de 119 individuos que será objeto de estudio, se encuentra dividido por 46 estudiantes, 16 familiares de los educandos, 34 docentes y 23 orientadores, se procedió a utilizar es una guía basada en un cuestionario que se encuentra constituidos por tres bloques de preguntas de tipo abiertas, que permiten poder realizar la evaluación sobre cuáles son los objetivos que se utilizan en una orientación académica profesional dentro de una escuela secundaria y cuál será la contribución que tendrá de los actores que participan dentro del proceso, la capacidad que presentan cada uno de ellos para proponer un tipo de acción de tipo colaborativo una vez que se realizó el análisis de las respuesta se procedió a realizar una recategorización basado en las respuesta de los participantes lo que conduce a una reorganización de los datos, así como de las categorías y subcategorías. Por medio del cuestionario deductivo se llegó a confrontar las categorías y sus propiedades lo que facilito realizar una relación entre categorías y jerarquías. Como conclusión se determinó que se crearon garantías metodológicas que permitieron realizar los ajustes necesarios, así como su operatividad y

adecuación social sobre la conjetura relacionada, permite poder responsabilizarse de la veracidad, para garantizar los procesos.

Otro estudio es el de (Rodríguez y Pinto 2017), titulado: “Requerimientos informacionales para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información”. (p. 1). Pontificia Universidad de Católica de Campinas de Brasil, el trabajo presenta un objetivo basado en las decisiones estrategias, para mejorar la comprensión dentro de sus conjuntos distintivos o intrínsecos, teniendo a las peticiones de comunicación cooperando de forma elocuente a una infalible y eficiente toma de decisión. El método de investigación que se utilizó se basa en el fenomenográfico, se compone del método cualitativo que progresa con respecto a los sujetos, con el único propicio de comprender apreciación sobre un hecho o fenómeno en particular de manera que facilita la identificación de los fundamentos que son insustituible para ser utilizados al momento de tomar decisiones, la muestra que se utilizó se dio a partir de los supuesto que se encuentra involucrados de forma directa y que dieron un aporte valioso a través de sus respuesta basadas en criterios objetivos con lo cual se obtuvo información esencial dentro de la investigación, la muestra consta de 11 directivos que ocupan un nivel determinante en la organización, ya realizada la selección muestral se procede a delimitar las treces categorías las cuales serán objeto de análisis por parte de los investigadores. El instrumentó utilizado fue un cuestionario para realizar las entrevistas a los involucrados, se elaboró el análisis del tema tratado para su encausamiento, identificando las opiniones de forma individual. Los resultados que arrojaron los datos obtenidos, permiten poder realizar la construcción de un modelo conceptual, en donde la toma de decisión requiere de una planificación de forma previa y que esta debe de ser desarrollada en conjunto ante todos los involucrados para evitar riesgos innecesarios.

A nivel nacional se tiene el trabajo presentado por (Bartolomé y López 2019), cuyo título es: “La incidencia de los simuladores de negocios en la toma de decisiones gerenciales una perspectiva universitaria”. (p.1). De la Universidad de Guayaquil-Guayaquil-Ecuador. Donde el objetivo del trabajo es el establecimiento de las bases teóricas que se encuentran fundamentadas en la realización de simuladores para realizar la toma de decisiones. Es necesario poder determinar el tipo de investigación, cuál es su enfoque y el alcance, además del diseño de los instrumentos que son empleados en el enfoque cuantitativo, se determinó que la población es finita porque se trabajó con una pequeña muestra, al trabajar con la prueba t de student, en prueba no paramétricas, se utilizó como muestra a los estudiantes de los cursos matutino y vespertinos que dan en total 44 estudiantes de la carrera de ingeniería comercial-

semipresencial. Se realizó una prueba no paramétrica por relación de la figura sobre el aprendizaje de la apreciación de los estudiantes antes y después de la capacitación sobre el dominio que presentan los simuladores al realizar una elección. La conclusión de trabajo se basa en la exigencia actual del ámbito laboral competitivo al requerir nuevos profesionales, altamente capacitados y con habilidades desarrolladas y una percepción intrincada que le permita poder realizar una elección para perfeccionar la coordinación utilizando los medios administrativos.

El trabajo de (Medina 2017), cuyo título es: “La planificación estratégica financiera y la toma de decisiones en la Unidad Educativa Andino de la ciudad de Ambato del año 2014-2015”. (p.1). Unidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador. El objetivo principal del trabajo se fundamenta en; indagar la incidencia de la planificación estratégica financiera para realizar una elección de la Unidad Educativa Andino del año 2014-2015. La metodología utilizada dentro del proyecto es la modalidad de estudio de casos por ser una investigación definida mediante procesos cualitativos y cuantitativos, la población se la delimito; el personal docente cuenta con 24 miembros, por lo cual el resultado de la investigación dará resultados confiables, Se usó una encuesta que se basa en un cuestionario estandarizado, con preguntas cerradas como son; las SI o NO, ya tabulado los resultados y gráficos mediante el uso de las tablas de Microsoft Excel. La conclusión del trabajo muestra que no se cuenta con una correcta planificación debido a que el personal encargado no asume el rol que le corresponde, por lo que es necesario elaborar una planificación estratégica que permita poder realizar las elecciones necesarias que permita mejorar la parte administrativa.

El trabajo realizado por (Cabrera 2017), cuyo tema es: “Análisis de la toma de decisiones en la gestión del talento humano en empresas corporativas de Guayaquil en épocas de recesión económicas”. (p.1). De la Universidad de Guayaquil. Guayaquil-Ecuador. El trabajo tiene como objetivo el poder reconocer cual es el procedimiento para tomar una decisión en el departamento de recursos humanos, el método usado se basa en una perspectiva cualitativa-cuantitativa con respecto a los entrevistados y usando una metodología inductiva-deductiva el cual facilita el desarrollo lógico al estudiar respectivamente los hechos considerados como particulares. Referente a la población no fue necesario el utilizar una muestra porque se usó un modelo cualitativo de investigación. Se registra de forma detallada la entrevista realizada al gerente, en el cual consta, la fecha, hora, de inicio y finalización, lugar, el nombre de la persona entrevista, a que organización pertenece, así como la dirección y su email. Con respecto a los empleados se lleva un registro

de forma general de la empresa donde se elabora el trabajo de investigación, consta la fecha, hora de inicio y finalización. Se utilizó el cuestionario elaborado para la entrevista con preguntas relacionadas a la investigación para analizar la correlación de las mismas. Con respecto a los resultados que son preliminares que generan información importante para realizar los análisis de las diversas áreas empresariales que permita poder realizar la elección de una decisión dentro de la gestión RRHH, en momentos que se está pasando por una crisis de incertidumbre que afecta de forma directa o indirecta todos los sectores considerados económicamente críticos.

La investigación se encuentra direccionada con la teoría de decisión social de (Braybrooke y Lindblom 2014), “ellos manifiestan que realizar una decisión, aunque no puede ser comprobada absolutamente mediante la “resolución racional” de una problemática, en todo caso es posible igualarse de forma habitual a través de esta. La cuestión en este momento aparece con relación sobre de qué manera los responsables de delinear la dirección, puntualizan el escenario de vinculación con la dificultad tienden a afrontarse. ¿Cómo observan los elementos las circunstancias a los distintos gestores y su propósito? ¿Cómo precisa el objetivo de su específica administración? ¿Qué virtudes por consecuencia es indispensable?”. (p. 483). La toma de decisión no solo se la puede considerar como un llamado proceso intelectual, sino que tiene más implicaciones que llevan a la relación y percepción no solo se basa en la intuición de los directivos, sino que también es un proceso de carácter social y cuasi mecánicos, donde estos llamados procesos cuasi mecánicos se los puede manifestar como los individuos.

La teoría de las decisiones bajo el contexto social, se la aplica de forma relacionada con otras teorías de forma vehementemente y como toda teoría presenta crítica, dependiendo de los autores que las utilizan para probar un problema social, político, organizacional, todo depende principalmente de las decisiones que optan los individuos. La característica básica de la teoría de decisiones es, realizar la representación de los momentos en que los sujetos afrontan su favoritismo y sus principios del modo más explícito posible, y en segunda instancia la presunción de estos principios y favoritismo es absolutamente congruente y consecuentemente a sus acciones elegidas por los individuos. Según Simón citado por (Michellini y Acuña 2016), manifiesta que “es poseer la capacidad para realizar una elección es de tipo profesional o social, que definen en medio de diversas alternativas que se encuentran al alcance de los sujetos, el poder decidir cuál es la mejor elección se encuentra supeditada por las emociones, es aquí justamente donde las condiciones, emotivas, sensibles y susceptibles se

ponen de manifiesto dentro de las organizaciones y se manifiestan bajo un ambiente de inseguridad en una elección favorable”. (p. 2).

La predilección de la decisión social de los sujetos no se encuentra plenamente definidos de forma directa en las opciones que se le presentan, sino se basa en los resultados alcanzados por cada presumible alternativa, es decir que cada una de ellas va a llevar a una consecuencia evidente por parte del sujeto. Desde la perspectiva de (Bandura 1997), que señala, desde una postura social cognitiva, ha realizado análisis a temas relacionados en los cambios sociales, cultural desde el perfeccionamiento donde tiende a puntualizar la injerencia en el contexto organización. El autor pone de manifiesto que los procesos de mejora, cambian en la proporción que discrepan de las virtudes predominantes en las prácticas de la toma de decisiones sociales vigentes, las mejoras que intimidan los hábitos ya existentes. Desde el ámbito social de las organizaciones que ponen de manifiesto la existencia de procesos dinámicos habituales dentro de la organización con propiedades particulares, es aquí donde se hace posible y a su vez se ponen limitaciones a la actividad del sujeto, la toma de decisión social dentro del marco conforma un proceso de desavenencia que se transforma o se consolida en cada uno de los momentos que se toma una decisión.

Al realizar la conceptualización sobre la variable toma de decisiones según (Parra 2017), “llevar a cabo una elección es el fruto de diversas alternativas, con propósito de dirimir una eventualidad o tribulación elemental, intrincada o de un dificultoso complejo que requieren una culminación en el momento o espaciado para su conclusión, que se deriva de impedimento imprevisible en el momento que un suceso no planeado se realiza, en virtud de la utilidad, es el grado del guiador que se compromete encima de los resultados de la institución, comprenden una advertencia y por lo tanto seguridad e inseguridad”. (p. 5). El tomar una decisión implica un procedimiento que se elabora ante alguna circunstancia desde la más simple hasta la más complicada, implica además poder hacer que un asunto se concrete a dejar que este se resuelva por si solo sin ninguna intervención.

El tomar una decisión, se encuentra relacionada por lo general con las diversas experiencias previas adquiridas a lo largo de la vida, permiten poder orientar sobre cuál será la opción adecuada, por lo general suelen ser tomadas basándose en sucesos del pasado que pueden o no tener relación con los sucesos o hechos ocurridos. Por lo cual la dirección es escoger una de las alternativas que se considera idónea en situaciones de similares características, es aquí donde radica la importancia de poder intervenir y dirigir de qué forma se puede hacer uso del poder de decisión.

La toma de decisión está conformada por elementos que dan forma a un ambiente donde una persona que trabaja a diario donde el trato que da su jefe a sus subordinados es la relación entre un docente de una institución educativa, puede ser también la relación entre los padres de familia con su representado y el docente, todo esto puede ser el vínculo y obstáculo para obtener un buen desempeño, por cual se debe de tener siempre presente las causas que se pueden generar al tomar una decisión equivocada.

Para (Morgenstern 1999), manifiesta que, el tomar una decisión se lo puede considerar como “la acción” de seleccionar por entre varias posibilidades con respecto a algunas al encontrarse indecisión con sus dimensiones; conocimientos de los resultados, el nivel de programabilidad, los criterios para la toma de decisión, el nivel de impacto de la decisión”.

Al definir la forma de las decisiones de (Morgenstern 1999), “es plausible examinar las cuatro dimensiones relacionadas a las clases de elección que se pueden elegir dependiendo de la situación o de la problemática en cuestión a continuación se las detalla a cada una de ellas:

Conocimiento de los resultados: Una derivación o resultante, precisa de lo que puede suceder si se escoge una de las opciones o un sentido de actividad peculiar. El realizar una elección posiblemente se encuentra fundamentado en una consecuencia o solución siendo factible entenderlos con convicción, efectos que se comprenden con una posibilidad de riesgo, y consecuencias inciertas o con una posibilidad de incertidumbre.

El nivel de programabilidad: La elección, es posible al ser programada o no programada. La decisión programada se fundamenta en un grupo de reglamentos o proceso de elección, se involucran la elección bajo incertidumbre, fundamentado que los efectos o secuelas es notoria con antelación. La elección no programada carece de reglas o métodos pre-concebidos, donde las variaciones de las circunstancias es tal que no es posible poder elaborar o crear normas o preceptos de decisión.

Los criterios para la toma de decisiones: Una norma de cómo realizar una elección se basa en procesos que detallan la forma posible de cómo realizar la planificación de una elección, es posible considerarlo como una norma de carácter representativo, es decir; un modelo monetario es una norma representativa, debido a que se adjudica de lleno la racionalidad del que realizar la elección, con completo conocimiento sobre las alternativas.

El nivel de impacto de la decisión: Al realizar una elección de carácter institucional es posible apreciar por: la disminución de discordias y dedicación progresiva hacia los

objetivos o conducir a la evasión de la indecisión, lo cual provoca que se eviten tomar riesgos innecesarios, o en tal caso por el procedimiento de indagación da complicaciones donde explorar respuestas es incentivada por las complicaciones o por la instrucción institucional, en donde la práctica de conocimiento se considera clave en la conciliación de la medida de realización y medida de pretensión de complacencia en donde la elección toma un matiz diferente al emplear cambios o procedimientos existentes”. (p. 86,87).

(Benjumea 2017), manifiesta que el Riesgo que se presente a través del conocimiento “es considerado como un elemento decisivo cuando se tiene una iniciativa, pero en ciertos casos puede conllevar a malos resultados cuando queda supeditado a la suerte para que pasen ausentes y no tener que asumir riesgo”. (p.1). No se centran en los métodos tradicionales pedagógicos, sino en las ideas que se pueden poner en práctica para realizar una metodología de instrucción y estudio, esto se pone de manifiesto cuando se asume el rol de un líder que toma decisiones sin tener en cuenta los riesgos que se puedan suscitar en el transcurso, solo con el único fin de perfeccionar el manejo de la parte administrativa.

Según lo manifestado por (Yermo 2018), la Consecuencia es “en el interior del aprendizaje la experiencia es indispensable debido a que permite poder realizar elecciones sin que tenga un impacto negativo en las decisiones que se tome o en ciertos casos puede conllevar a un efecto próximo no conveniente por una decisión no optima”. (p.1). El autor manifiesta que los resultados son el producto de la información proporcionada a través de los sucesos y que estos pueden ser cuantificables, esto permite poder realizarlo por medio de las variables que se presentan al momento de la toma de decisión, permitiendo ser cualificada lo que va a dar como resultado determinar en donde se encuentra el problema.

Para (Morin E.), la Incertidumbre, “tiene que ver con la carencia de información “conocimiento” de carácter compleja, probabilidades de desaciertos que reprimen la autonomía del pensamiento. Individuos irreflexivos de sus principios”. (p. 1). Afecta en primera instancia a las mediciones como también a las predicciones de carácter relativos en la toma de decisión, teniendo como consecuencia que el juicio de los directivos-docentes no sea el idóneo al momento de analizar una situación o problema para realizar un juicio y formular que decisión sea la idónea para al resolver la problemática.

(Alvarado y Acosta 2018), manifiesta que las Decisiones no programadas “se tratan de que se origina de una problemática poco ordinaria en situaciones nuevas e imprevistas. En este sentido si la contrariedad se manifiesta frecuentemente, puede ser que necesita ser tratada de forma diferente a lo habitual y que necesite ser conducido como una decisión no

programada”. (p. 11). Este tipo de decisión no es considerada factible por no encontrar bien estructurada dentro de las organizaciones, no siguen protocolos o directrices definidos, sino que tiene una carácter ambiguo e impredecible, lo que puede generar un conflicto al momento de realizar la toma de decisión, esto puede repercutir en los juicios de valores de los docentes, teniendo como los entes principales a los estudiantes.

(Abramovich 2017), las Reglas, “se refiere al precepto peculiar hacia el acto. Los procesos de elección procedimientos predominantes que permite formular e implementar una alternativa común”. (p. 143). Estos factores se los considera como parte de la manifestación de la conducta del individuo lo cual conducen que tener una perspectiva clara de la situación antes de emitir un juicio de valor que direcciona a la formación de una decisión.

(Isotoolos 2018), un Proceso, “contribuyen con una perspectiva clara sobre los modelos y las herramientas, utilizadas que permiten perfeccionar y mejorar los procesos de trabajo con la finalidad de ser más productivos”. (p. 1). Es decir, tiende a buscar dentro de la toma de decisión cuales son los modelos que más se ajustan a la problemática y realiza una referencia específica a los procesos desde un punto de vista jerárquico.

(Riquelme 2019), la Planificación, “son planes de acción que se encuentra bien delineados para realizar de forma correcta y segura la implementación de procedimientos. Cuando más grande sea el nivel de la planeación, resultara más sencillo poder ejecutar las tareas para lograr los objetivos esperados”. (p.1). Según lo que manifiesta el autor es que el llamado director se encarga de realizar las planificaciones generales y delegando ciertas decisiones a los que le siguen en rango jerárquico.

(Giménez 2016), el Conducir, “la actividad del guía se posiciona en el mejoramiento del aprendizaje docente, lo que permite contribuir en forma efectiva a mejorar el éxito de los estudiantes”. (p.1). El autor manifiesta que el liderazgo hay que verlo como un conjunto de práctica, que permita generar las responsabilidades de origen común para ser distribuidas entre todos los miembros que conforma la comunidad educativa.

(Lopez y Gomez 2016) manifiesta, Provocar, “se llevan a cabo las valoraciones de forma continua, como consecuencia pueden provocar riesgos, o consecuencias inesperadas para medir el benéfico dentro de la organización”. (p. 1). El autor pone de manifiesto que cuando se va a tomar una decisión siempre va a estar implícito el riesgo calculado, pero siempre se puede presentar un riesgo mayor cuando se realiza de forma inadecuada por un mal criterio.

Cabe recalcar que la perspectiva de la toma de decisiones tiene una parte indispensable en el desenvolvimiento de las asignaciones de una institución en consecuencia es primordial que

se consideren las alternativas necesarias para llevar a cabo la correcta percepción de tomar una decisión junto con la instrucción recibida por el directivo por lo que el presente estudio permite brindar un enfoque complementario, basado en el análisis de dimensiones del Autor (Oskar Morgenstern 1999), si la relación entre los agentes educativos en este caso son los docentes es cada vez más adecuada se podrá lograr en los estudiantes un mejor desempeño en su rendimiento académico todo esto se refleja a continuación en el proyecto de estudio, al utilizar de manera selectiva una muestra no probabilística por muestreo intencional o de convivencia, para la aplicación del instrumento que en este caso fue dirigido a docentes.

Hoy por hoy estamos viviendo un instante de reflexión referente al proceso de enseñanza – aprendizaje y los resultados se derivan del propio entorno. En este sentido, es trascendente que el estudiante tenga un ambiente propicio ya que los métodos de enseñanza de los docentes sean convenientes, asimismo el trato y el clima de la institución que por factores de riñas, descontento y enemistades entre docentes o con las autoridades no permiten que el estudiante se desempeñe más en su aprendizaje de la cual me veo en la necesidad de empezar un camino contrario de conocer e indagar cual es la correlación de la percepción de tomar una decisión.

¿Cuál es el nivel de percepción de la toma de decisiones en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil 2019?

Problemas específicos. 1) ¿Cuál es el nivel de la dimensión conocimiento de resultados en los docentes? 2) ¿Cuál es el nivel de la dimensión de nivel de programabilidad en los docentes? 3) ¿Cuál es el nivel de la dimensión de los criterios en los docentes? 4) ¿Cuál es el nivel de la dimensión el nivel de impacto de la decisión en los docentes?

La investigación se justifica al ser conveniente porque, facilita una revisión crítica adecuada sobre tomar decisiones en los centros educativos y como estas tienen una relevancia importante dentro del ámbito educativo, basada en el manejo de una buena gestión administrativa y de relaciones interpersonales del cuerpo docente que labora en la misma basado en el respeto, confianza.

Desde el aspecto social, la percepción en la toma de decisiones, implica a la comunidad Educativa que se desarrollan en función de esta variable de toma de decisión conveniente para el crecimiento de los involucrados y una instrucción académica excelente para el afianzamiento de la faceta cognitiva, psicomotora y expresivo en los estudiantes.

La implicancia practica contribuye de forma significativa al conocimiento, siendo conveniente debido a que es de mucha utilidad a los docentes de un centro de estudios de

Guayaquil, que a partir de los datos obtenidos puedan realizar las correcciones necesarias para mejores la toma de decisiones de igual manera permitió poder establecer la relación que existe entre la percepción que tienen los docentes en cuanto a los problemas.

El trabajo de investigación aporta con fundamentos basados en la teoría social de (Braybrooke y Lindblom 2014), “manifiestan que realizar una decisión, aunque no puede ser comprobada absolutamente mediante la “resolución racional” de una problemática, y el análisis que realiza (Parra 2017), “realizar una elección es el resultado de múltiples opciones, con la finalidad de dirimir una circunstancias o contrariedad simple”. Lo que permite tener el sustento científico en llevar a cabo el trabajo investigativo.

En la utilidad metodológica se utilizaron herramientas estadísticas, conjuntamente con los instrumentos de investigación (cuestionarios) que permitieron poder realizar el levantamiento de la información (datos), para poder tabular, permitiendo la generación de análisis a través de los gráficos, de igual manera poder servir como modelos para futuras investigaciones en esa área o afines.

El objetivo es; Determinar el nivel de percepción de la toma de decisiones de los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2019.

1) Determinar el nivel de percepción del conocimiento de los resultados en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, Guayaquil 2019. 2) Establecer el nivel de percepción de programabilidad, en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2019. 3) Determinar el nivel de percepción de los criterios para la toma de decisiones en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, Guayaquil 2019. 4) Establecer el nivel de percepción de impacto de la decisión en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2019.

La hipótesis: El 25% de los docentes perciben en el nivel regular la toma de decisiones de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2019.

Además de las hipótesis específica; 1) El 25% de los docentes perciben en el nivel regular a la dimensión conocimientos de resultados en la Unidad Educativa Fiscal Miguel Donoso. 2) El 25% de los docentes perciben en el nivel regular a la dimensión de programabilidad en la Unidad Educativa Fiscal Miguel Donoso. 3) El 25% de los docentes perciben en el nivel regular dimensión criterios en la Unidad Educativa Fiscal Miguel Donoso. 4) El 25% de los docentes perciben en el nivel regular a la dimensión de impacto de la decisión en la Unidad Educativa Fiscal Miguel Donoso.

## II MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

#### 2.1.1 Tipo de Investigación

a) Según la finalidad del tipo, en la cual se encuentra basado el estudio; es investigación básica pura, según (Roble 2018), “abarca el método de recoger e indagar conocimiento que permita la mejora de la teoría”. (p.1).

b) Según el carácter, se encuentra basado en la investigación descriptiva (Roble 2018), “la investigación descriptiva involucra contempla y particulariza la actuación del individuo sin incidir al propio de cualquier forma”. (p. 1).

c) Según su naturaleza se basa es una investigación cuantitativa (Corona 2016), “realiza un meticuloso calculo, basado en los objetivos plenamente delineados, facilita además la manipulación de las variables”. (p. 1). La finalidad fundamental es facilitar al investigador el estudio de las propiedades y las relaciones que conllevan a establecer fórmulas y revisar teorías ya existentes que den respaldo al trabajo realizado.

D) Según el alcance temporal se basa en la investigación transversal. Por ser una metodología no experimental que permite poder juntar y estudiar información. (Montano 2018), “este tipo de investigación no encaja en la supuesta experimental, más bien fundamenta en el reconocimiento de los individuos en su ambiente verdadero. Cuando se ha determinado el propósito, se relacionan en el mismo intervalo ciertas propiedades o condición, por lo que se la conoce como inmersión de campo”. (p. 1).

#### 2.1.2 Diseño de la investigación

Se baso en el tipo de No Experimental, permitió poder recolectar la información mediante la utilización de los instrumentos, para probar las hipótesis. Es decir, este tipo de investigación no posee el control de las variables su función es de realizar el registro correspondiente de los resultados o las causas que ocurren dentro de la problemática que está siendo investigada. Además, se utiliza el diseño de descripción simple al utilizar una sola variable dentro de la investigación. Según (Okidario 2018), “la delineación involucra contemplar de forma organizada el propósito del aprendizaje y categorizar la información que está siendo estudiada y pueda ser argumentada por terceros”. (p 1).

#### **Descriptivo simple**

Donde:

M: Docentes de la Unidad Educativa

O: Información sobre la toma de decisiones

|            |
|------------|
| <b>M-O</b> |
|------------|

## 2.2 Operacionalización de variables

| Variable                | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES   | INDICADORES  | ESCALA  |
|-------------------------|---|--|---|--|---|
| <b>Toma de decisión</b> | El tomar una decisión se lo puede considerar como “la acción” de seleccionar por entre varias posibilidades con respecto a algunas al encontrarse indecisión con sus dimensiones; conocimientos de los resultados, el nivel de programabilidad, los criterios para la toma de decisión, el nivel de impacto de la decisión Oskar Morgenstern (1999) | Percepción de la toma de decisiones es un procedimiento que se debe tener en consideración en la Unidad Educativa Fiscal Dr. Miguel Donoso ubicada en la Sergio Toral Etapa I de la ciudad de Guayaquil, Zona 8 Distrito 8<br>El cuestionario de 60 ítems conformad por 4 dimensiones<br>Conocimiento de los Resultados<br>El Nivel de Programabilidad<br>Los Criterios para la Toma de decisiones<br>El Nivel de Impacto de la Decisión.<br>La escala consiste de 3 alternativas:<br>Deficiente<br>Regular<br>Eficiente | Conocimiento de los resultados<br><br>El nivel de programabilidad | Riesgo<br>Consecuencia<br>Incertidumbre<br><br>Decisiones no programadas.<br>Reglas. | Ordinal<br><br>La escala de medición de la toma de decisiones es:<br><br>Deficiente (1)<br>Regular (2)<br>Eficiente (3) |
| <b>Descriptiva</b>      |   |  | Los criterios para la toma de decisiones                          | Proceso<br>Planificación   |   |
|                         |   |  | El nivel de impacto de la decisión                                | Conducir<br>Provocar   |   |

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### 2.3.1 Población

La población que se determinó para realizar el trabajo de investigación se encuentra conformado por: 78 docentes, 3 directivos. En la Tabla 1, se visualiza la población de la Unidad Educativa Fiscal “Dr. Miguel Donoso Pareja”.

(Garcia y Matus 2017), “la población en el campo de la estadística es una agrupación de sujetos, organismo, materia, instituciones, elementos, del que los investigadores necesitan conocer algo de forma específica, lo que va a permitir poder tomar una decisión adecuada y convincente”. (p. 25).

**Tabla 1**  
**Población de la U. E. Fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja**

| Ítem         | Detalle | Personas  |
|--------------|---------|-----------|
| 1            | Hombre  | 31        |
| 2            | Mujeres | 50        |
| <b>Total</b> |         | <b>81</b> |

Fuente U. E Fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja

### 2.3.2 Muestra

La elección de la muestra se la realizó de forma intencional entre todos los docentes, se procedió solo a utilizar una fracción de la población, por lo tanto, la cantidad que será utilizada para la realización de la encuesta será de 28 docentes que laboran en la Unidad Educativa.

(Garcia y Matus 2017), “es la agrupación de dimensiones u contemplación, seleccionadas de un universo poblacional, donde el número de la muestra siempre va hacer menor que la cantidad original de la población”. (p. 25).

**Tabla 2**  
**Muestra de la U. E. Fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja**

| Ítem         | Detalle | Personas  |
|--------------|---------|-----------|
| 1            | Hombre  | 11        |
| 2            | Mujeres | 17        |
| <b>Total</b> |         | <b>28</b> |

Fuente U. E Fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja

### 2.3.3 Muestreo

Para determinar cuál será la muestra se empleó el muestro no probabilístico por intencional o de convivencia, que le faculta a la investigadora poder seleccionar a los sujetos

de estudio de forma directa, en este caso se trabajó con una fracción del total de la población que comprende a los docentes.

(Otzen y Manterola 2017), manifiesta que “es el que estudia la relación que existe entre la variable y una determinada población y la disposición, por lo cual es indispensable poder definir con antelación los criterios de inclusión”. (p. 1).

### **2.3.4 Criterio de selección**

#### **2.3.4.1 Criterio de inclusión**

Para la realización de la encuesta sobre la toma de decisión al directivo se tomó en consideración a los docentes que cumplen con las siguientes características.

- Docentes con nombramiento.

#### **2.3.4.2 Criterio de exclusión**

- Docentes con contrato.

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

### **2.4.1 Técnica**

Se utilizó la encuesta, para la recopilación de información a través de los docentes que fueron seleccionados para dicho fin.

(Gil 2016), “es considerada como una de las técnicas cuantitativas más empleadas dentro del marco de las investigaciones científicas, donde se procede a utilizar métodos y formatos estandarizados para el levantamiento de la información sobre uno o más temas específicos que permita poder realizar un análisis a partir de las características determinadas por los sujetos de estudio”. (p. 355).

### **2.4.2 Instrumentos**

El instrumento utilizado para realizar la investigación se basa en un cuestionario elaborado, para evaluar la toma de decisiones de los docentes hacia el directivo de la Unidad Educativa. Guayaquil, 2019. (Anasagasti y Berciano 2016), “el uso del formulario se da cuando previamente se han definidos los temas que serán tratados, deberán contener la información específica que permitan dar unas respuestas objetivas dentro del planteamiento científico, se utilizan con dos variables que presenten características cuantitativas, pero esa parte ya queda a disposición de los investigadores del tema. Para el procedimiento de los valores, se usa una hoja electrónica de cálculo que permite poder construir tablas y elaborar los gráficos, independientemente del tamaño de la muestra seleccionada, permitiendo analizar cada una de las preguntas para sacar una conclusión”. (p. 1). Se encuentra conformado por 60 ítems, los cuales están distribuidos bajo las siguientes dimensiones:

- ❖ Conocimiento de los resultados. (24 ítems)
- ❖ El nivel de programabilidad. (12 ítems)
- ❖ Los criterios para la toma de decisiones. (12 ítems)
- ❖ El nivel de impacto de la decisión. (12 ítems)

Para la valoración de las respuestas del formulario, se utilizaron las siguientes escalas de evaluación:

- ❖ Deficiente (1)
- ❖ Regular (2)
- ❖ Eficiente (3)

### **2.4.2.1 Validez y confiabilidad**

#### **2.4.2.1.1 Validez**

El tema de la investigación se encuentra vinculado con la percepción de la toma de decisión en docentes de una Unidad Educativa. Guayaquil 2019, por lo tanto, es viable elaborar la investigación.

Para que el instrumento de investigación sea válido fue necesario consultar con varios expertos como se mencionan a continuación, la especialista la Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar, el Dr. David Rumiche Herrera y la Ms. Irma Ballester Romero, que manifiestan la validez del contenido de las encuestas, una vez realizada las correcciones del mismo que se encuentra basado en percepción de la toma de decisión de los docentes.

(Ibarra y Segredo 2018), “es considerado como uno de los procedimientos conocidos como multimétodos, considerando un nivel cualitativo como cuantitativo. Por consiguiente, se elabora los análisis basados en las conclusiones e interpretación y elaboración de juicios de valor”. (p. 1).

#### **2.4.2.1.2 Confiabilidad**

Para especificar la confiabilidad del instrumento dentro de la investigación, se procedió a aplicar el cuestionario en los veintiocho docentes de la Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja. El resultado se observa en el siguiente cuadro:

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |

(Ventura y Caycho 2017), “es entendida como una particularidad basada en puntuaciones arábicas dentro de un formulario, test, etc. Además, se encuentran vinculada de forma significativa al llamado error aleatorio, que permite poder determinar el grado de confiabilidad de las respuestas obtenidas a través de los programas utilizados para dicho fin por los investigadores”. (p. 1).

## **2.5 Procedimiento**

Para la realización del proyecto se solicitó mediante un oficio dirigido a la directora de la Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja, donde se expresa el motivo del trabajo que será realizado dentro de las instalaciones, se autorizó realizar una encuesta a los docentes sobre la “Percepción de la toma de decisión en los docentes”. Una vez aceptada la solicitud se procedió a socializar las directrices a los docentes participantes sobre el tema que se va a tratar en las encuestas, Se estipula el horario en que se realizará (encuesta) para que no interfiera en sus labores diarias, así como la autorización para tener evidencia fotografía que respalde el proceso.

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

El método utilizado para el análisis de los datos fue a través del método deductivo directo, que permite en este caso de una sola premisa (variable) que no puede ser cotejada con otras, por lo cual la variable de esta premisa determinara la valides de las conclusiones. Se realiza el análisis por intermedio de tablas y gráficos para el estudio descriptivo de la variable y el nivel de aceptabilidad, de las preguntas con la variable “Toma de Decisiones”. Se usó el software SPSS versión 24 (Statistic package social sciencies) que dará un resultado mayor a 0.9, en el análisis estadístico, junto con el programa de Excel 2016.

## **2.7 Aspectos éticos**

(Alvarez 2018), “la ética dentro de la indagación en los individuos se fundamenta en varias convicciones elementales que se contemplan como el principio de todas las leyes, reglamentos que lo regularizan”. (p. 6). En la investigación, se respetaron los principios básicos de convivencia, con los docentes, mediante el trabajo realizado, se realizó un ciclo de pequeñas charlas basadas en una guía didáctica dirigida a los docentes que les permitió poder desarrollar y utilizar sus habilidades, así como criterios objetivos para la toma de decisiones en situaciones cotidianas, respetando su espacio y no realizar algún tipo de influencia en la contestación del cuestionario, Se contó con la aprobación y consentimiento

del Director, Docentes de la Unidad Educativa. La selección de los participantes fue al azar sin distinción de género o edad.

### III. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar el nivel de percepción de la toma de decisiones de los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja de la ciudad de Guayaquil, 2019.

**Tabla 3**  
**Toma de decisiones de los Directivos de la U. E. fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja**

| Nivel     | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Eficiente | 10         | 35,7       |
| Regular   | 18         | 64,3       |
| Total     | 28         | 100,0      |

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

#### Comprobación de hipótesis general

**H1** El 25% de los docentes perciben en el nivel regular la toma de decisiones de los directivos Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja de la ciudad de Guayaquil, 2019.

**H0** El 25% de los docentes no perciben en el nivel regular la toma de decisiones de los directivos de la Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja de la ciudad de Guayaquil, 2019.

#### Interpretación:

La Tabla 3 muestra que el 64,3% de los docentes se ubican en el nivel regular de percepción de toma de decisiones en los directivos; el 35,7% se encuentra en el nivel eficiente, resultados que permiten aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de percepción del conocimiento de los resultados en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja de la ciudad de Guayaquil, 2019.

**Tabla 4**  
**Conocimiento de los resultados de los Directivos de la U. E. fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja**

| Nivel     | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Eficiente | 12         | 42,9       |
| Regular   | 16         | 57,1       |
| Total     | 28         | 100,0      |

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

### Comprobación de hipótesis específica 1

**H1** El 25% de los docentes perciben en el nivel regular la dimensión conocimientos de los resultados de la Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso de Guayaquil, 2019.

**H0** El 25% de los docentes no perciben en el nivel regular la dimensión conocimientos de resultados en la Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso de Guayaquil, 2019

### Interpretación:

La Tabla 4 muestra que el 57,1% de los docentes se ubican en el nivel regular a la dimensión conocimiento de los resultados, y el 42,9% se ubican en un nivel eficiente, por lo que permiten aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula.

## Objetivo específico 2

Establecer el nivel de percepción de programabilidad, en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja de la ciudad de Guayaquil, 2019

**Tabla 5**  
**Nivel de programabilidad de los Directivos de la U. E. fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja**

| Nivel     | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Eficiente | 11         | 39,3       |
| Regular   | 17         | 60,7       |
| Total     | 28         | 100,0      |

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

### Comprobación de hipótesis específica 2

**H1** El 25% de los docentes perciben en el nivel regular la dimensión de programabilidad en los Directivos de la Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso de la ciudad de Guayaquil, 2019.

**H0** El 25% de los docentes no perciben en el nivel regular la dimensión de programabilidad en los Directivos de la Unidad Educativa Fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja de la ciudad de Guayaquil, 2019

### Interpretación:

La Tabla 5 muestra que el 60,7% de los docentes se ubican en el nivel regular de percepción de programabilidad; y el 39,3% se ubican en un nivel eficiente, resultados que permiten aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula.

### Objetivo específico 3

Determinar el nivel de percepción de los criterios para la toma de decisiones en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja de la ciudad de Guayaquil, 2019

**Tabla 6**  
**Criterio para la toma de decisión de los Directivos de la U. E. fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja**

| Nivel      | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Eficiente  | 9          | 32,1       |
| Regular    | 12         | 42,9       |
| Deficiente | 7          | 25,0       |
| Total      | 28         | 100,0      |

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

### Comprobación de hipótesis específica 3

**H1** El 25% de los docentes perciben en el nivel regular la dimensión criterios de los resultados en los Directivos de la Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja de la ciudad de Guayaquil, 2019.

**H0** El 25% de los docentes no perciben en el nivel regular la dimensión criterios de los resultados en los Directivos de la Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso de Guayaquil, 2019

### Interpretación:

La Tabla 6 muestra que el 42,9% de los docentes se ubican en el nivel regular de percepción de criterio de los resultados; el 32,1% se ubican en un nivel eficiente, y el 25% se ubican en

un nivel deficiente, resultados que permiten aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula

Objetivo específico 4

Establecer el nivel de percepción de impacto de la decisión en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja de la ciudad de Guayaquil, 2019

**Tabla 7**  
**Nivel de Impacto de la Decisión de los Directivos de la U. E. fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja**

| Nivel      | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Eficiente  | 9          | 32,1       |
| Regular    | 15         | 53,6       |
| Deficiente | 4          | 14,3       |
| Total      | 28         | 100,0      |

Fuente: Cuestionario para medir la toma de decisiones

Elaboración: propia

#### **Comprobación de hipótesis específica 4**

**H1** El 25% de los docentes perciben en el nivel regular la dimensión de impacto en los Directivos de la Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso de la ciudad de Guayaquil 2019.

**H0** El 25% de los docentes no perciben en el nivel regular la dimensión de impacto en los Directivos de la Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso de la ciudad de Guayaquil 2019.

#### **Interpretación:**

La Tabla 7 muestra que el 53,6% de los docentes se ubican en el nivel regular de la percepción de nivel de impacto de la decisión, el 32,1% en un nivel eficiente y el 14,3% en un nivel deficiente, resultados que permiten aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula.

## IV DISCUSIÓN

En relación al objetivo 1: Determinar el nivel de percepción del conocimiento de los resultados en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, Guayaquil 2019, la postura teórica mencionada por (Benjumea 2017), resalta que dentro de lo que se conoce como conocimiento de los resultados, pueden presentar resultados no deseados, y estos quedan expuestos a las acontecimiento y azar, donde se pueden presentar o no riesgos En la tabla 4, los resultados obtenidos en el nivel regular fueron del 57,1%, estos resultados coinciden con la postura de Benjumea, y se puede deducir, que existe un adecuado conocimiento de los resultados claro para los docentes, al momento de realizar una elección. Así también, coincide con lo que dice (Yermo 2018), que es necesario llevar a cabo elecciones sin que estas repercutan en un impacto negativo. Por otro lado, el estudio se contrapone a los resultados de (Morin 1999), que manifiesta que la carencia de conocimientos crea cierta incertidumbre al momento de querer tomar una decisión.

En relación al objetivo 2: Establecer el nivel de percepción de programabilidad, en los docentes hacia los directivos de una Unidad, Guayaquil, 2019, la postura teórica mencionada por Morgenstern (1999), manifiesta que el nivel de programabilidad se basa en procesos que permiten poder realizar la elección bajo un manto de incertidumbre donde no es posible tomar una decisión acertada. En la tabla 5, los resultados obtenidos en el nivel regular fueron del 60,7%, estos resultados contradicen la postura de (Alvarado y Acosta 2018) y se puede deducir, que existe un adecuado Nivel de programabilidad claro para los resultados claro de los docentes, por tal motivo es muy difícil poder implantar un modelo debido a que las decisiones son dirigidas y están supeditadas. Por otro lado, el estudio se contrapone a los resultados de (Abramovich 2017), que manifiesta que estos factores inciden en los docentes al no seguir las reglas establecidas para emitir un criterio basado en un juicio con valor cognitivo.

En relación al objetivo 3: Determinar el nivel de percepción de los criterios para la toma de decisiones en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, Guayaquil 2019. La postura teórica que manifiesta (Riquelme 2019), hace referencia a que los planes de acción que se tienen que tener en cuenta al momento de determinar un criterio confiable para la toma de decisión es de mucha ayuda porque mediante esto se puede realizar un buen trabajo. En la tabla 6, los resultados obtenidos en el nivel regular fueron del 42,9%, estos resultados coinciden con la postura de (Riquelme 2019), se puede deducir, que existe un

criterio para tomar decisiones por parte de los docentes. De esta manera, es evidente que este resultado coincide con la teoría de la decisión social que manifiesta Brybooke y Lindblom, (2014), en donde argumenta que realizar una buena decisión es, aunque no pueda ser comprobada absolutamente, da una problemática. Por otro lado, el estudio contrapone la postura de (Isotoolos 2018), que manifiesta que al contar con una perspectiva amplia sobre los modelos y técnicas se puede buscar cuales son aquellos que permiten adaptarse de acuerdo a las necesidades de los docentes.

En relación al objetivo específico 4: Establecer el nivel de percepción de impacto de la decisión en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2019. Según la revisión teórica de (Giménez 2016), la actividad del líder se relaciona al mejoramiento del aprendizaje del docente, por lo que induce a favorecer de forma afectiva el éxito en los directivos mediante una decisión acorde a sus sugerencias. En la tabla 7, los resultados obtenidos en el nivel regular fueron del 53,6%, estos resultados coinciden la postura de Giménez y se puede deducir, que existe un impacto de la decisión por parte de los docentes. Así también, el resultado coincide con lo que define (Morgenstern 1999). Al llevar a cabo una acción que pueda ocasionar un impacto de índole negativo, estas provocan que se las evite. Por otro lado, el estudio se contrapone a los resultados de (López y Gómez 2016), donde una valoración mal hecha puede provocar riesgo dentro de la organización.

En relación al objetivo general: Determinar el nivel de percepción de la toma de decisiones de los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2019, la postura teórica manifiesta que realizar una elección es el resultado de múltiples opciones, con el único fin de dirimir una eventualidad o contrariedad básica, inextricable o de un compleja autoridad que precisan una culminación ipso facto o extenso espacio para su desenlace, (Parra 2017), en la Tabla 3, los resultados descriptivos presentan un 64,3% en el nivel regular y 35,7% en el nivel eficiente, estos resultados coinciden a la postura teórica de (Parra 2017), se puede deducir, que existe una adecuada elección clara para el docentes. De esta manera este resultado coincide con lo que define (Braybrooke y Lindblom 2014), en su Teoría de la Decisión Social argumenta, que realizar una decisión, aunque no puede ser comprobada absolutamente mediante la “racionalidad” de una eventualidad es posible igualarse de forma habitual a través de esta. Así también los resultados, son similares a lo que (Morin 1999), indica que, también expone que la toma de decisiones tiene que ver con la falta de información de “conocimiento”.

## V CONCLUSIONES

- Una vez determinado el nivel de percepción del conocimiento de los resultados en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, Guayaquil 2019, se determinó que; entre los valores alcanzados en la tabla 4 que son: 57,1% en base a ello, se concluye que al momento existe una percepción regular al momento de realizar la toma de decisión sin que esta tenga un alcance no favorable en la unidad educativa. Según lo afirma (Yermo 2018), es necesario llevar a cabo elecciones sin que estas repercutan en un impacto negativo.
- Una vez que se estableció el nivel de percepción de programabilidad, en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, los valores muestran un nivel regular: 60,7 % según la tabla 5, con lo cual se pone de manifiesto que existe entre los docentes una percepción no adecuada con respecto al momento de tomar decisiones por parte de los directivos, por ende, es complicado implementar un modelo administrativo basado en resultados. (Alvarado y Acosta 2018). por tal motivo es muy difícil poder implantar un modelo debido a que las decisiones son dirigidas y están supeditadas
- Al determinar el nivel de percepción de los criterios para la toma de decisiones en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, los valores que se observan en la tabla 6, manifiestan que están en un nivel regular: 42,9 %, este valor permite poder establecer la implementación de criterios adecuados por parte de los docentes con respecto al grado de percepción en la toma de decisiones que realizan los directivos y coinciden con la postura de (Riquelme 2019) y se puede deducir, que existe un criterio para tomar decisiones.
- Una vez que se estableció el nivel de percepción de impacto de la decisión en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, el resultado que se encuentra en la tabla 7, presenta un nivel regular: 53,6 %, este valor permite deducir que existe cierto grado de aceptación con respecto a la percepción que tienen los docentes con relación a las decisiones tomadas por los directivos, teniendo como consecuencia un impacto negativo en las mismas al momento de realizarlas. en base a ellos la posición de (Giménez 2016), se puede deducir, que existe un impacto de la decisión por parte de los docentes.

- Al determinar el nivel de percepción de la toma de decisiones de los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, los resultados según la tabla 3, dado los valores 64,3%, dan un resultado que permiten poder percibir en cierto grado la toma de decisiones de los directivos de manera eficiente y clara por parte de los docentes, encontrándose según la postura teórica de (Parra 2017), deduciendo que existe un adecuado proceso para la toma de decisión.

## **VI RECOMENDACIONES**

- La autoridades máxima en este caso el rector de la Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso debe perfeccionar el nivel de conocimientos de los resultados mediante estrategias laborales, teniendo como control el liderazgo y la auto eficiencia con la finalidad de ajustar las incertidumbres, según (Benjumea 2017), pone de manifiesto que los resultados pueden ser no lo deseados, quedando expuesto a diversos acontecimientos resalta que dentro de lo que se conoce como conocimiento de los resultados, pueden presentar resultados no deseados y estos quedan expuestos, donde se pueden presentar o no riesgos, considerando los resultados altos con respecto al nivel de conocimiento.
- Es importante que la autoridad máxima en este caso el rector de la Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso, resalte la labor del docente para mejorar la programabilidad dentro de la Unidad Educativa, denote sus habilidades, con la finalidad de implementar modelos que permitan poder realizar decisiones que sean de beneficio para la comunidad educativa, ya que según (Abramovich 2017), incide de forma directa en los docentes cuando no se siguen los procesos establecidos, analizando los resultados obtenidos que se muestran altos con respecto a las decisiones no programas por parte de los docentes.
- La autoridad máxima, debe establecer mecanismos de mejora constante en las relaciones interpersonales con el fin de mejorar entre los docentes el uso de criterios para la toma de decisiones, llevando a cabo la aplicación de una guía metodológica para las autoridades y cuerpo docente de la Unidad Educativa, es por ello que (Brybooke y Lindblom 2014), manifiesta que, al realizar una decisión correcta, aunque no pueda ser comprobada puede representar un problema, como muestra los resultados con respecto al nivel de los criterios expuestos por los directores.

- Una vez más se sugiere a la máxima autoridad la Unidad Educativa implementar canales de reflexión donde el docente recapacite mediante charlas motivadoras que permitan que el docente tenga conocimiento de cuál es su rol ante la comunidad educativa para de esta forma mejorar el nivel de impacto de la decisión mediante la conducción de procesos que permitan tomar decisiones bajo un criterio imparcial, según lo que manifiesta (Giménez 2016), donde la llamada función de líder se relaciona de forma directa con el perfeccionamiento y optimización de la instrucción del docente, teniendo en consideración los resultados altos con respecto al nivel de impacto en los docentes.
- El rector de la Unidad Educativa Fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja deberá establecer mediante cronograma una guía Metodológica para mejorar la toma de decisiones para un mejor rendimiento, además Se recomienda al directivo proponga nuevas estrategias y metodología para tomar una buena decisión ya que según (Braybrooke y Lindblom 2014) manifiestan que realizar una decisión, aunque no puede ser comprobada absolutamente mediante la “resolución racional” de una problemática, en todo caso es posible igualarse de forma habitual a través de esta. Considerando que en los resultados obtenidos el nivel de la toma de decisión de los directores, ha sido inferior en asociación de las demás conductas.

**VII PROPUESTA PARA MEJORAR  
PROPUESTA METODOLÓGICA PARA MEJORAR LA TOMA DE DECISIÓN EN  
LA UNIDAD EDUCATIVA**

## **PRESENTACIÓN**

El mejoramiento de las capacidades para poder realizar la toma de decisiones mediante el uso de estrategias necesarias basadas en la agrupación, indagación, conocimiento, permite que el docente pueda desarrollar un criterio científico, analizando el entorno donde desarrolla su trabajo bajo una mirada, analítica critico-constructivista, además de ser un participante activo dentro de la institución educativa, al momento de realizar intervenciones para expresar sus ideas, opiniones y dar soluciones basado en un análisis de los problemas. Un adecuado manejo administrativo permite o da la facilidad de poder realizar un juicio, es por tal motivo que las estrategias para la percepción por parte de los docentes le permiten realizar de forma adecuada el tomar una decisión.

Es mediante el uso de las estrategias los docentes podrán contar con una visión más clara sobre como poder actuar bajo presión al momento de tomar decisiones dentro de marco administrativo educativo, debido a que las decisiones son tomadas por el director(a), encargada de la dirección educativa y son respetadas por el personal docente y administrativo dentro de la Unidad Educativa, es por ello la imperiosa necesidad de formarlos de acuerdo a sus característica que le permitan desarrollar sus habilidades al momento de poder tomar decisiones.

Es por ello, la orientación bajo una guía metodológica, sobre cuáles son los procedimientos que les permitan poder analizar las mejores opciones de elección, teniendo en consideración a la gestión en la educación como el mecanismo sistematizado dentro del procedimiento para la toma de decisiones, en los trabajos realizados en las Unidades Educativas, en la competencia de la metodología de formación-instrucción, puesto que la meta de este es abarcar las exigencias elementales y al importancia de la comunidad educativa ( directivos, docentes, estudiantes, personal administrativo).

De este modo, la toma de decisión, tiene como finalidad, llevar a cabo una elección entre distintas posibilidades que le permita lograr solucionar múltiples situaciones que tienden a manifestarse en el escenario de la administración en la Unidad Educativa, tanto en forma individual como grupal, donde la primera utiliza el raciocino para elegir y la segunda admite soluciones de forma grupal, todo hecho en beneficio colectivo.

## **FUNDAMENTACIÓN**

El trabajo se encuentra basado en la teoría de la decisión social, la cual manifiesta que: cuando se realiza una elección en medio de dos modelos sociales opcionales se encuentra supeditados por los sujetos, por lo cual tendría que existir una correlación para toda la colectividad que se deriva rigurosamente de compaginar o fusionarse. En los países en que las elecciones de carácter social consisten en medidas de las cualidades particulares, optan por modelos sociales demandan que la colectividad dispone las opciones comenzando con la forma en los sujetos dirigen las opciones sobre un supuesto a de los principios individualistas. La elección de tipo social, entre diversas variables va a depender estrictamente del lugar en se posicionen, cuando sea necesario hacerlo.

La realización de la propuesta se encuentra justificada al pretender elaborar nuevas formas de tomar decisiones basadas en análisis científicos usando un criterio analítico para el beneficio de los docentes al facilitar el desarrollo de sus criterios cognitivos y solo se da en ambientes de interacción social, en este propósito el llamado profesional educativo toma el rol de un líder en la toma de decisión, al ser el que dispone y coordina la organización del personal docente y del área administrativa en grupos de trabajo, con la finalidad de crear lluvias de ideas que permitan llegar a la solución más factible para atacar el problema presentado en beneficio de la Unidad Educativa.

## **OBJETIVOS**

### **General**

Elaborar y plantear estrategias metódicas, fundamentadas en la toma de decisiones, procesos, e innovación, en la formación-instrucción para mejorar la percepción de los docentes en la toma de decisiones de la Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja de Guayaquil 2019.

### **Específicos**

- Estimular el uso y desarrollo de un criterio científico mediante las decisiones, procesos e innovación, en el ambiente dentro del contexto educativo.
- Impulsar escenarios de participación que permitan realizar la toma de decisiones sobre las políticas internas administrativas y mejorar el aprendizaje pedagógico, mediante un juicio analítico crítico-constructivista.

## MATRIZ DE INTEGRACIÓN METODOLÓGICA BASADAS EN LA AGRUPACIÓN, INDAGACIÓN, CONOCIMIENTO PARA MEJORAR LA TOMA DE DECISIÓN

| Cualidades       | Acción específica de investigación | Estrategia de conocimiento  |  |
|------------------|------------------------------------|---|--|
| TOMA DE DECISIÓN | Distinción                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferenciación de las particularidades con otros contenidos.</li> <li>• Diferencia de las particularidades en relación a los contenidos del trabajo.</li> <li>• Diferenciación en la recopilación de las particularidades de otra con los componentes de la investigación</li> </ul> | <p><b>A. Metodología 01:<br/>Guía Metodología</b></p>                          |
|                  | Conceptos concretos                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Semejanza entre los diversos trabajos de investigación.</li> <li>• Identificar los objetivos de la investigación en la toma de decisión.</li> <li>• Identificar las capacidades de los elementos de la investigación</li> </ul>  | <p><b>B. Metodología 02:<br/>Tomar decisiones</b></p>                          |
|                  | Conceptos definidos                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptos definidos de una investigación</li> <li>• Definición de las particularidades de los objetos de la investigación.</li> <li>• Elaborar argumentos que tengan contenidos de la investigación.</li> </ul>  | <p><b>C. Metodología 03:<br/>Metodología en la resolución de problemas</b></p> |
|                  | Regla                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleo correcto del contenido científico.</li> <li>• Categorización de las definiciones de investigación.</li> <li>• Empleo de definiciones de acuerdo al marco teórico.</li> <li>• Elaborar afirmaciones orales con el contenido científico de la investigación.</li> </ul>         | <p><b>D. Metodología 04:<br/>Búsquedas de soluciones</b></p>                   |

## **A. METODOLOGÍA 01: GUÍA METODOLOGÍA**

La guía metodológica está constituida para mejorar la percepción de los docentes en la Unidad Educativa. Al recibir información detallada de forma científica lo que le permitirá poder incrementar sus conocimientos, así como la indagación en la búsqueda del mejor criterio para realizar la toma de decisión. Mediante el uso de la guía metodológica los docentes recibirán las definiciones, sobre como tomar decisiones, la metodología para poder lograrlo y finalmente el buscar las soluciones posibles que se adapten a la solución de la problemática que son necesarias tanto para los docentes como para los directores encargados de manejar la parte pedagógica y administrativa.

(Martelo y Jiménez 2017), “los procedimientos desarrollados deben de estar organizados mediante diversas estrategias direccionada para poder brindar un resultado en el tiempo establecido en las reuniones de trabajo, para lograr la eficiencia en la utilización de los métodos, la finalidad de todos los objetivos establecidos es poder hacerlos cumplir dentro del margen de lo posible, para asegurar el éxito dentro de las organizaciones”. (p.1).

La implementación de la guía metodológica permitirá a los directores y docentes fortalecer los llamados modelos mentales, con respecto al buen uso de la información y aprovechar de la mejora manera posibles la información lo que permitirá crear una interacción entre conocimientos adquiridos previamente y los nuevos, lo cual le conlleva a plantearse interrogantes que dirigen a reflexionar y a la investigación, con el propósito que sea conviertan en autónomos en su desempeño.

### **Objetivo de la Guía Metodológica**

El objetivo de la guía metodológica es fomentar la calidad y destrezas cognitivas a través de las capacitaciones y perfeccionar los conocimientos de los docentes y directores con la finalidad de mejorar la toma de decisiones.

(Villabona y Jiménez 2017), “Todo tipo de información de importancia se la considera esencial dentro de las organizaciones y administraciones por parte de los encargados de tomar decisiones al ser utilizadas de manera sistematizada y meticoloso”. (p.2).

## **Utilidad y beneficios de la guía metodológica**

- Perfeccionar el aprendizaje de los docentes.
- Elaborar trabajos formativos en el área de toma de decisión.
- Producir actividades para promover la práctica, sus habilidades y destrezas de conocimientos.
- Generar búsqueda de conocimientos en base a información valedera.
- Vincular el ingenio e interés por parte de los docentes hacia nuevas formas de investigación.

### **B. METODOLOGÍA 02: TOMAR DECISIONES**

En cada una de las etapas de la vida, uno se enfrenta a un sin número de problemas que conllevan a buscar soluciones sean estos desmedidos o chicos, y es aquí donde se deben de realizar o tomar decisiones que pueden afectar o cambiar el rumbo dependiendo del grado de importancia y relevancia que tengan.

(Ruiz 2017), “las decisiones se encuentran conformadas por la naturaleza de las complicaciones en el interior de las gestiones en cualquier tipo de organizaciones (públicas-privadas). La aplicación de este tópico comprende diversas temáticas compuestas por la rutina diaria, es muy común que estos se presenten en los sujetos, en grupos de docente o en las instituciones educativas, por lo general dispones de diferentes alternativas para afrontar ese tipo de situaciones. Las decisiones tomadas sobre la marcha es recomendable realizarlas dentro de un ámbito que presente cierta dubitación, sobre cómo será su conducta en lo posterior basada en diversas circunstancias. Estas circunstancias son las que van a determinar las posibles consecuencias de la elección escogida”. (p. 1).

Gran parte de la responsabilidad del trabajo es de quien asume por diversas razones el puesto de responsabilidad, el cual en esencia es para resolver problemas que otros no se atreven por miedo de las causas y consecuencias que pueden acarrear al tomar decisiones, viables o erradas, son dos de las áreas más complejas dentro del trabajo profesional de los docentes que laboran en la parte de dirección administrativa. En ocasiones se tiende a buscar respuestas más por reacción que por prevención de resultados, los directivos se encuentran

escasos de tiempo para tratar cada uno de los problemas y resolverlos de la mejor manera sin afectar de ninguna forma a las partes que se encuentran involucradas y la inclinación es indagar reglas salvadoras que hayan resultado con anterioridad; ¿Pero es ésta la mejor alternativa? No siempre.

(Martínes 2018), “el tomar o realizar una elección se encuentra constituida por diversos procesos, los cuales son de gran ayuda dentro de las investigaciones del marco educativa en lo que respecta al área administrativa educacional, se las puede definir en tres niveles o rango de previsión, vinculados con la participación. Primaria, en el momento que se va a potencializar, secundaria, es el punto en que se va a realizar la supresión que comienza a ser aparente, terciaria en caso de que intente mitigar las consecuencias que produce las limitaciones que se encuentran afianzadas y por consecuencia son muy difíciles de eliminarlas”. (p. 13).

Es de gran importancia contar con un equipo de trabajo que permita poder tomar analizar y resolver los problemas a través de una lluvia de ideas, al contar con conceptos y los puntos de vistas de varias personas, lo que permite llegar a la más óptima conclusión, para la conformación de estos equipos de trabajo se debe de tener en consideración, las capacidades, compromiso, grado de responsabilidad de cada uno de ellos, para de esa manera lograr formar un equipo de trabajo exitoso.

### **El riesgo en la toma de decisiones**

Aunque no nos guste, la naturaleza de asumir diversos tipos de responsabilidades, se encuentra en la toma de decisiones y las mayorías son las que se deben de realizar teniendo en cuenta el grado de incertidumbre que en ellas recae. En otras palabras, cuando se busca alguna información hasta llegar a la fatiga muscular realizando el análisis de las múltiples alternativas y las posibles soluciones que se pueden tratar, no se podrá saber cuáles serán las consecuencias de las mismas hasta que no sean tomadas y realizadas por los encargados de hacerlas. Siendo de otra manera no se puede garantizar el ambiente y tiempo en que se las realiza sean las mismas, debido a que uno se encuentre en un medio que está en constante cambios, aunque por lo general se las realiza sin previo aviso o en ciertos caso al azar, estas

son las que se encuentra propensa a causar efectos contrarios a lo que se quería mejorar o solucionar por no seguir un protocolo adecuado a dicho fin.

(Hart 2017), “en el momento que se realiza la toma de decisiones, este tipo de acciones suele pasar de forma desapercibida en cuanto a que realizar de forma instintiva un equilibrio con respecto a los riesgos y la gratificación, se encuentra constituidas por las experiencias, donde de forma mayoritaria va a minimizar los riesgos y subestimar cuales serían el mejoramiento, por lo general esto conlleva a males decisiones y que no garanticen seguridad.

Se puede mencionar que:

Se percibe en un ambiente de trabajo las llamadas gratificaciones se encuentran en todos los lugares, cuando se realizan de forma adecuadas los trabajos y por lo tanto las decisiones tomadas fueron las adecuadas:

**La imposición productiva da a lugar a gratificaciones.** – Es posible realizar mejoras de forma rápida sin necesidad de realizar algún tipo de obstrucción, puede realizárselo de forma ágil, se minimiza los tiempos, lo que permite poder realizar las tareas de forma oportuna.

**Experimentar turbación.** – Para no defraudar al líder o equipo de trabajo, al momento de tocar su tiempo y no realizar de la mejora manera ni ser eficaz en hacerlo al no tener la confianza necesaria en ese campo de aplicación.

**Su vehemencia particular es una poderosa gratificación.** – Por lo general se da, cuando se realiza los trabajos de forma adecuada y en el tiempo especificado.

**Vinculo social.** – Es considera como una de las más grandes recompensa, al estar relacionándose con otras personas que presenta gustos, pensamientos, temperamentos afines a los de los individuos”. (p. 1).

Al momento de emprender en la creación de un nuevo proyecto se tiende a asumir los riesgos que con este representa, se debe primeramente identificar cuáles son los riesgos

y las posibles causas que lo pueden originar, para poder tomar los correctivos necesarios y de esa forma minimizar los efectos que puede causar a corto o largo plazo. Pero de igual forma se debe de estar presto a asumir las consecuencias de ese “riesgo” en la vida. Además, el poder asumir los riesgos que se presentan es positivo, ya que de ellos se aprenden sean éxitos o rotundos fracasos.

Un excelente profesional pedagógico debe de tomar a lo largo de su trayectoria como docentes un sin número de decisiones todos los días, siendo algunas de ellas conocidas o llamadas “rutinarias o irrelevantes”, entre tanto otras presentan una consecuencia radical en los procesos de la organización educativa. En ocasiones se puede decir que las decisiones tomadas pueden involucrar una ganancia o pérdida de los objetivos planteados, el respecto o irrespeto de la misión y de las metas de la Unidad Educativa.

Las decisiones que se vayan a tomar, pueden ser las más acertadas o en ciertos casos las más errónea por los efectos negativos que puede acarrear, siendo las dos generados de un conocimiento y aprendizaje significativo, lo que va a estar implícito en que, si en algún momento llega haber una equivocación, hay que esforzarse nuevamente y lo más importante aprender de los errores cometidos para que no vuelvan a aparecer. Porque si no, “no habrá servido el aprendizaje y se caerá en los mismos errores en el futuro”.

En la toma de decisiones hay que considerar lo siguiente:

**Efecto futuro.** – Se refiere a la medida que se relacionan los llamados compromiso con la toma de decisión, las cuales afectaran en un futuro. Se pueda dar que una decisión presente una influencia en un periodo extenso, la que puede ser considerada de un alto nivel, mientras que su contrapartida de corto plazo se la considera de un inferior nivel.

**Reversibilidad.** – Concierno a la velocidad en la cual una decisión se la puede cambiar y el grado de dificultad que lleva implícito poder realizarlo sin ningún tipo de inconveniente. Si cambiar es complicado, es recomendable tomar decisiones a un alto nivel, pero en cambio la reversión es mucho más fácil.

**Impacto.** – Esta cualidad se concierne a la medida en que otras que las otras áreas se van

haber afectadas, si el impacto es amplio, es apropiado el tomar la decisión a un rango más alto, un impacto único se relaciona a una elección de bajo nivel.

**Calidad.** - Esta cualidad por lo general se encuentra relacionada directamente con la parte laboral, valor ético, atención legal, convicciones elementales de conducta, imagen corporativa, entre otros. Si alguno de estos elementos se los involucra, es preciso el tomar decisiones a un rango elevado, en caso de que sean relevantes, es recomendable que la decisión sea de un bajo nivel.

**Periodicidad.** - Este instrumento contesta todas las interrogantes de una elección que puede ser tomada con frecuencia o de forma excepcional, este tipo de decisión es considerada de un alto nivel, en relación con la que se realiza de forma frecuente es en cierta medida de bajo nivel.

### **Tipos de decisiones**

**Decisión Programada, rutinaria o intrascendente:** son programadas en la disposición de que, si son repetitivas o rutinaria, de esa misma manera se ha elaborado un modelo definitivo que permite poder manejarla, como se encuentra bien definida su estructura el llamado líder o directos, no ve la necesidad de transitar por el área de trabajo y realizar un procedimiento basado en la decisión. Este tipo de decisión dispone de guías o protocolos (directrices) que permite resolver problemas, junto a las normas que dan la garantía de la estabilidad a un nivel alto, muy aparte del tacto que demuestran las directrices para dirigir el pensamiento del director en una dirección específica.

**Decisión no Programada:** "La reestructuración de un departamento" es un ejemplo de decisiones no programadas.

### **Obstáculo para la toma de decisión**

Los obstáculos que se pueden presentar al momento de realizar las decisiones según (Melinkoff 2016), "estos pueden incrementar la eficacia dentro del pensamiento administrativo, los obstáculos que pueden derribarse son:

- Virtudes.
- Creencias.
- Normas.
- Principios.
- Convicciones.
- Capacidades.
- Sabiduría.
- Inseguridad a desgastar fuerzas.
- Inseguridad de que sean rechazados el discernimiento.
- Aflicción.
- Peculiaridad en las operaciones.
- Autoridad asfixiante”. (p. 1.).

### **C. METODOLOGÍA 03: METODOLOGÍA EN LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS**

#### **Identificar el problema**

(SME T 2017), “el poder puntualizar o reconocer cual es la problemática, es indagar las posibles causas que le dieron origen, otras palabras es realizar un dictamen. En ocasiones se tiende a pensar que una consecuencia se puede solucionar sola sin la necesidad de tomar unas decisiones, por lo cual esto se considera falso, primero se debe de fijar cual es el problema y las causas que le dan su nacimiento o el origen del mismo, para llegar a encontrar las posibles soluciones”. (p.1).

Descubrir problemas como oportunidades, en ocasiones se considera demasiado fácil o en ciertos casos muy difíciles, todo depende de la capacidad de anticipación.

Se cuenta con tres posibilidades:

- El problema lo encuentras.
- Previsión de problemas.
- Desvelar oportunidades.

El no anticipar uno o más problemas y descuidarse para que se presenten, implica ir siempre a remolque de las situaciones. Esta privación de algún tipo de control, va a ocasionar desorientación, y en consecuencia un bajo rendimiento lo que conduce de forma directa a sufrir estrés debido a la carencia de motivaciones y la baja autoestima. Con la finalidad de anticipar los problemas y proporcionarles un valor ganado o para descubrir oportunidades, es necesario el desarrollo de actitudes individualistas y de grupos abiertos:

**Observación, curiosidad y visión.** – Es una cualidad de tipo individual que consiste en prestar atención en todo lo que nos rodea y observar los cambios que se suscitan o la interrelación con otras personas, causas o acontecimientos. La indagación involucra tareas de exploración, en relación a lugares pocos habituales. La visión precisa de la observación de predisposición y cambios, así como de trabajos creativos e imaginar aquello que puede presentarse.

Ideas que complementa esa postura:

- De utilidad para observar el entorno.
- Descubrir cosas en cualquier lugar y momento.
- Con el tiempo descubres que las oportunidades estuvieron al alcance.
- Si yo no desvelo los problemas que van a afectar lo trabajos, nadie lo hace por nadie.
- Toda actividad de trabajo siempre presenta aspecto que pueden mejorarse.

### **Pasos para identificar el problema**

(García y Zayas 2016), “lo primero que se realiza para dar solución a un problema es identificarlo de manera adecuada con la finalidad de evitar situaciones confusas las que pueden presentarse sin previo aviso, siendo de gran ayuda para describir como realmente se presenta para evitar trabajar sobre problemas errados. El identificar de forma correcta el problema va a ayudar a tener el cincuenta por ciento de la solución del mismo, es un momento importante dentro del procedimiento, considerado el más complicado, donde el buscar soluciones insípidas a problemas concretos”. (p.1).

## **PASO 1: Identificar la situación problemática ¿Cuál es el problema?**

### **¿QUÉ ES NECESARIO HACER**

### **¿CÓMO SE PUEDE LLEVAR A CABO?**

#### **ANALIZAR EL PROBLEMA**

- Indagar la búsqueda de información: levantar valores e indicativos de la problemática.
- Relacionar con estados parecidos en otras Unidades Educativas.
- Poner en orden la información.
- Estudiar la información.
- Condensarla.
- Elaborar un reporte resumido

Para analizar el problema es necesario realizar las interrogantes sobre la forma en que se expresa y como se logra detectar o como se realiza el registro. Es aquí cuando se agrupa información, se analizan datos y se ordenan los datos de las encuestas, en histogramas, paretos, ente otros.

## **PASO 2: Valoración del problema y definición de la meta deseada.**

(Nagy 2017), “cuando se ha realizado la valoración de problemas, y se ha determinado que se va a empezar a trabajar en las soluciones plantea que permitan llegar a una resolución, es el tiempo de realizar un estudio profundo conforme al problema planteado, pero en esta ocasión se pone más énfasis en los llamados “detalles” y estar seguros de que el grupo de trabajo entendieron el problema en cuestión”. (p. 1).

Cuando se ha realizado el primer reporte sobre la situación actual del problema, el grupo de gestión pasa a un segundo paso, el cual es: el establecimiento de la valoración del mismo. **¿QUÉ ES FUNDAMENTAL REALIZAR?**

### **¿CÓMO SE PUEDE IMPLEMENTAR**

Tener presente **QUÉ ES LO QUE SE QUIERE OBTENER**

Precisar, las metas y ver si estas están adaptadas con los de administración. Elaboración superficial de cómo sería el momento idóneo luego de la intervención para solucionar el problema.

Es necesario precisar las situaciones deseadas en ciertos momentos, las metas que se delimito y que va a mostrar un enfoque y camino a cada una de las estrategias y acciones que se utilizan en la intervención. En este tipo de intervenciones pueden ser explicadas de diferentes modos, como párrafo descriptivo, u objetivo general o una meta.

#### **D. METODOLOGÍA 04: BÚSQUEDAS DE SOLUCIONES**

Esta fase es indudablemente la más imaginativa, el personal se aboca en ese instante a plantear las soluciones, el reto es obtener una amplia gama de ideas, es en este instante que se necesita el máximo la capacidad de imaginación por parte de todos los participantes.

(Codina 2014), citado por (Martín y Loredó 2016), manifiesta “es evidente que cualquier director o administrador, indistintamente del rango que ocupe dentro de las organizaciones, va a requerir efectivamente de capacidades y destrezas que le permitan cumplir a cabalidad sus funciones. Es por ello que necesita contar además de; análisis, esquematización, y razonamiento que le ayuden a la búsqueda de soluciones para la toma de decisión”. (p. 1).

Si se tiene bien estudiado y delimitado el problema que está siendo cuestionado, casi se ha hecho la mitad del recorrido, es preciso buscar cuáles serán las soluciones viables. El ingenio puede ser estimulado a través de una progresión de técnicas de creación de ideas que se encuentran basadas en el principio de ideas que salen desde las entrañas del grupo.

(Morales y Segoviano 2016), “los procesos y técnicas utilizadas para dar la solución a los problemas que se presentan dentro de las instituciones, son el resultado de una interacción entre los resultados y las instrucciones obtenidas sean de carácter individual o colectiva del mismo modo que constancia de las disposiciones anteriores”. (p. 2).

#### **Técnicas para buscar soluciones o alternativas**

(Rubín 2016), “es muy importante para realizar la resolución de un problema la auto eficiencia, es decir el poseer la capacidad de poder resolver todo tipo de situaciones, donde

las acciones tomadas conducirán en el camino deseado para encontrar la tan anhelada solución”. (p. 1).

A. BRAINSTORMING

B. BRAINWRITING

C. 4X4X4

### **A. Brainstorming**

El Brainstorming o también llamada “lluvias de ideas”, es una de los métodos dentro del campo de investigación grupal más utilizada para la generación de ideas originales creadas en un ambiente controlado que permite estar cómodo y relajada para que la mente pueda trabajar sin distracciones de ninguna índole. Tiene sus orígenes por los años 1941 creada por Alex Osborne, al trabajar en grupo donde las ideas fluían de forma independiente.

(Falcón 2018), “se puede realizar de forma individual, pero en la mayoría de los casos es realizada de forma grupal, es recomendable que sea de carácter heterogéneos (diversos), con un rango entre tres o cuatro participantes, se puede trabajar a la perfección, lo bueno de este método es que se puede enriquecer de conocimientos por los perfiles de los participantes al manejar diversos criterios de opinión”. (p. 2).

Pasos a dar en un Brainstorming (lluvias de ideas)

**Fase 1: Introducir la sesión.** El sujeto que tiene la función de organizar la reunión crea el clima idóneo para que los demás se encuentren participativos.

**Fase 2: Explicar las reglas.** Seguidamente se procede a detallar las reglas, por lo general deben de estar escritas y en un lugar visible para todos los miembros. Son las siguientes:

- No existe la crítica destructiva. - Toda idea es importante hasta la más inverosil y raras son bienvenidas.
- Ser espontaneo. - En todo instante se puede exponer una idea que acuda a la mente, además de aprovechar los comentarios para relacionarlos con la idea principal.
- Cantidad, no calidad. - No es bueno pensar mucho sobre el tema.

- Anotar todas las ideas. - Se debe de llevar un registro de las ideas expresadas en la reunión.
- Guardar un periodo de incubación.- Una vez que se emitieron las ideas es aconsejable dejarlas en un periodo de tiempo determinado, lo que va permitir poder reflexionar sobre cada una de ellas.

**Fase 3: Producción de ideas.-** Se deja de forma libre la franqueza de los asistentes o se puede solicitar mínimo dos ideas por participantes, para ser socializadas sin seguir orden alguno, siendo anotadas en un lugar visible para todos.

**Fase 4: Comentar las ideas.-** Justo después de la lluvia de ideas es oportuno dar un repaso de todo lo anotado, para verificar si todos la entendieron.

**Fase 5: Periodo de incubación.-** Es imprescindible no ir directamente de la generación de ideas hacia la evaluación de la mismas, para esto hay tener un lapso de tiempo para que se asienten y puedan ser después analizadas bajo un contexto racional.

**Fase 6: Evaluar las ideas.-** Aun cuando no es necesario realizarla dentro del grupo de trabajo, la evaluación consiste en:

- Escoger entre todas las soluciones aquellas que son más meritorias.
- De todas, ir analizando sus ventajas y desventajas siguiendo la lluvia de ideas, anotándolas en cada una de ellas en dos columnas, para analizarlas.
- Una vez revisada cada una de ellas, el grupo resaltara las características importantes de cada una de ellas, para al final obtener la puntuación final.

(Saavedra 2017), “es de mucha ayuda, ya que permite poder determinar con anticipación los objetivos que se desean conseguir a través de la lluvia de ideas, y que además son socializados con los miembros del grupo en un periodo de tiempo determinado, cuando más transparente sean las ideas, mejores resultados se obtendrán”. (p. 1).

## **B. Brainwriting**

(Martí 2017), “es básicamente una planificación grupal cuya finalidad es la creación de ideas originales, facilitadas por cada uno de los participantes, donde cada una de ellas contribuirán en la creación de soluciones”. (p. 2).

Es una variación del Brainstorming (lluvia de ideas), realizada por escrito, donde se crea una gran cantidad de ideas, es de gran utilidad para personas que padecen de miedo escénico, permite la combinación de ideas de carácter individual con la grupal, además de facilitar el uso de mensajería electrónica. Se coloca al grupo en una forma circular teniendo una hoja por persona se otorga un tiempo límite donde cada uno debe de colocar las ideas que se le ocurran en ese periodo de tiempo.

A la instrucción de quien promueve, se realiza el intercambio de las hojas con las ideas escritas en ellos a todos los miembros participantes les llega el de su compañero de alado, se procede a leer en voz baja cada una de las ideas y se escriben nuevas ideas basadas en las leídas. En cada ronda van aumentando las ideas escritas y el periodo de tiempo se va aumentando de forma paulatina. Se puede realizar otro modo, que es cada uno de los integrantes coloca en el centro del círculo (piso), y recoge una nueva hoja, después de varias pasadas se procede a leer en voz alta cada una de las ideas y separando las que tienen mayor acogida dentro del grupo.

### **C. 4x4x4**

(Escalante 2018), “es un método de tipo progresional, en un principio se crean las ideas de aspectos individualistas, para después ser de forma grupal. Aquí se va a presentar la creación de ideas como de evaluación”. (p. 1).

Es conocida como la técnica grupal, donde se producen ideas, al principio de forma individualista y después en grupo. Se crea una selección cualitativa de todas las ideas. Cada uno de los integrantes, redacta de forma individual en una hoja las cuatro ideas que considera esencial, acerca del tema especificado. Una vez que se lo ha realizado se procede a crear parejas, cada una de las parejas realiza un coloquio y escribe las cuatro ideas que consideran son las más importantes.

Seguidamente se sitúan en grupos de cuatros, y así de forma sucesiva, hasta que al final el grupo se debe de poner de acuerdo en cuáles son las cuatros ideas con mayor relevancia dentro del foro creativo o de la problemática en cuestión. Las ideas seleccionadas con el relieve cualitativo de toda la producción realizada.

## **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

### **GUÍA METODOLÓGICA PARA MEJORAR LA TOMA DE DECISIÓN EN LA UNIDAD EDUCATIVA**

#### **1ER DIA DE CAPACITACIÓN “INAUGURACIÓN”**

**5 de Agosto al 30 de Agosto del 2019**

#### **1ER SEMANA**

| <b>TÍTULO</b>                  | <b>Guía Metodológica</b>                         |
|--------------------------------|--|
| <b>Lugar</b>                   | Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja |
| <b>Número De Horas</b>         | 4 horas diarias<br>De 14:00 pm a 18:00 pm        |
| <b>Horario</b>                 | Lunes, Miércoles y Viernes                       |
| <b>Perfil Del Participante</b> | Directores-Docentes                              |
| <b>Perfil Del Participante</b> | 81 participantes                                 |
| <b>Costo</b>                   | Sera Gratuito                                    |
| <b>Receso</b>                  | Coffee Breack                                    |

#### **2DA SEMANA**

| <b>TÍTULO</b>                  | <b>Toma de decisiones</b>                        |
|--------------------------------|--|
| <b>Lugar</b>                   | Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja |
| <b>Número De Horas</b>         | 4 horas diarias<br>De 14:00 pm a 18:00 pm        |
| <b>Horario</b>                 | Lunes, Miércoles y Viernes                       |
| <b>Perfil Del Participante</b> | Directores-Docentes                              |
| <b>Perfil Del Participante</b> | 81 participantes                                 |

|               |               |
|---------------|---------------|
| <b>Costo</b>  | Sera Gratuito |
| <b>Receso</b> | Coffee Breack |

### 3RA SEMANA

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>TÍTULO</b>                  | <b>Metodología en la resolución de problemas</b> |
| <b>Lugar</b>                   | Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja |
| <b>Número De Horas</b>         | 4 horas diarias<br>De 14:00 pm a 18:00 pm        |
| <b>Horario</b>                 | Lunes, Miércoles y Viernes                       |
| <b>Perfil Del Participante</b> | Directores-Docentes                              |
| <b>Perfil Del Participante</b> | 81 participantes                                 |
| <b>Costo</b>                   | Sera Gratuito                                    |
| <b>Receso</b>                  | Coffee Breack                                    |

### 4TA SEMANA

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>TÍTULO</b>                  | <b>Metodología en la resolución de problemas</b> |
| <b>Lugar</b>                   | Unidad Educativa fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja |
| <b>Número De Horas</b>         | 4 horas diarias<br>De 14:00 pm a 18:00 pm        |
| <b>Horario</b>                 | Lunes, Miércoles y Viernes                       |
| <b>Perfil Del Participante</b> | Directores-Docentes                              |
| <b>Perfil Del Participante</b> | 81 participantes                                 |
| <b>Costo</b>                   | Sera Gratuito                                    |
| <b>Receso</b>                  | Coffee Breack                                    |

## REFERENCIAS

- Abramovich V. (2017). Poderes regulatorios estatales en el pluralismo jurídico global. *Global Campus Human Rights Journal*. Obtenido de [https://repository.gchumanrights.org/bitstream/handle/20.500.11825/62/Global%20article%20Abramovich\\_1\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.gchumanrights.org/bitstream/handle/20.500.11825/62/Global%20article%20Abramovich_1_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarado R y Acosta k. (2018). Necesidad de los sistemas de información gerencial para la toma de decisiones en las organizaciones. *InterSedes*, 17.
- Álvarez M. y Obiols M. (2018). El proceso de la toma de decisiones profesionales a través del coachin. *Revista electronica de investigación psicoeducativa*, 24.
- Alvarez P. (2018). *Ethics and Research Primer*. 28.
- Anasagasti J y Berciano A. (2016). El aprendizaje de la estadística a través de PBI con futuros profesores de primaria. *Contextos Educativos*, 14.
- Bartolomé L y López N. (Septiembre de 2019). La incidencia de los simuladores de negocios en la toma de decisiones gerenciales una perspectiva universitaria. Obtenido de [repositorio.ug.edu.ec](http://repositorio.ug.edu.ec): <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/34857/1/BARTOLOM%C3%89-L%C3%93PEZ.pdf>
- Benjumea D. (Julio de 2017). EUDE. Obtenido de Escuela Europea de Dirección y Empresa: <https://www.eude.es/blog/analisis-del-riesgo-y-toma-de-decisiones-daniel-benjumea/>
- Braybrooke y Lindblom. (2014). Teoría de la toma de decisiones. Obtenido de [biblio3](http://biblio3.url.edu.gt/Publi/Libros/2013/TeoriaPugna-RelacionesI/08.pdf).: <http://biblio3.url.edu.gt/Publi/Libros/2013/TeoriaPugna-RelacionesI/08.pdf>
- Cabrera J. (Julio de 2017). Análisis de la toma de decisiones en la gestión del talento humano en empresas corporativas de Guayaquil en épocas de recesión económicas. Obtenido de [repositorio.ug.edu.ec/](http://repositorio.ug.edu.ec/): <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20741/1/TESISJOSU%C3%89%20CABRERA.pdf>
- Corona J. (2016). *Notes on Research Methods*. Scielo, 3.

- CRES. (2018). Tendencias de la educación superior. Obtenido de es.scribd.: <https://es.scribd.com/document/404548016/Tendencias-de-la-Educacion-Superior-en-America-Latina-pdf>
- Escalante R. (15 de Enero de 2018). Obtenido de <https://rafaescalanteeducacionartistica.wordpress.com/2018/01/15/tecnicas-de-creatividad-el-4x4x4/>
- Espinoza E. (Noviembre de 2017). Universo, muestra y muestro. Obtenido de <http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MUESTREO.pdf>
- Falcón M. (2018). Hacer un Nrainstorming como es debido. Obtenido de <https://martafalcon.com/como-hacer-un-brainstorming-para-obtener-buenas-ideas-en-poco-tiempo/>
- García G y Zayas E. (2016). Wl peoceso de la solución de problemas.
- García H y Matus J. (2017). Estadística descriptiva e inferencial. Colegio de Bachilleres, 88.
- Gil J. (2016). Técnicas e instrumentos para la recogida de información. Madrid: ISBN. Obtenido de 3.uah.es: [http://www3.uah.es/vicente\\_marban/Asignaturas/Sociologia%20economica/Tema%205/tema%205.pdf](http://www3.uah.es/vicente_marban/Asignaturas/Sociologia%20economica/Tema%205/tema%205.pdf)
- Giménez A. (2016). The role of management of educational institutions in competency-based learning. Scielo.
- Hart J . (Marzo de 2017). La psicología detrás de las decisiones llamadas" intuitivas" que afectan la seguridad del trabajo. Safety & Health Pratitioner. Obtenido de Dupont.mx: <http://www.dupont.mx/productos-y-servicios/consulting-services-process-technologies/articulos/Eliminando-Riesgos-Toma-Decision.html>
- Ibarra S y Segredo S. (Diciembre de 2018). Study of content validity and reliability of an instrument to evaluate the socioformative methodology in the design of courses. Espacios, 10. Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1578-908X2013000200002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-908X2013000200002)
- Isotoolos. (2018). Isotoolos. Obtenido de <https://www.isotools.org/soluciones/procesos/gestion-por-procesos/>
- Lopez E y Gomez C. (30 de Octubre de 2016). Relationship Between Accounting Systems And Control Management And The Bias In Assessment And Decision Making.

- Dialnet, 12. Obtenido de merca20.com: <https://www.merca20.com/5-efectos-de-las-decisiones-mal-tomadas/>
- Martelo R y Jiménez I. (2017). Methodological Guide for Improving Software Development through the Application of the Problem Trees Technique. Scielo, 8.
- Martín C y Loredo N. (Julio de 2016). Diagnostic of Non-structured Decision Making by Camagueyan Executives. Obtenido de Scielo: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552016000200001](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552016000200001)
- Martín j. (14 de Diciembre de 2017). Qué es el brainwriting. Obtenido de Cerem.ec: <https://www.cerem.ec/blog/que-es-el-brainwriting-635>
- Martínes R. (2018). La investigación en la práctica educativa: Guía metodológica de investigación para el diagnóstico y evaluación en los centros docentes. Cide, 20.
- Medina A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. Obtenido de repositorionew.uasb.edu.ec: <http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Melinkoff R. (2016). Toma de decisiones. Obtenido de webcache.: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7-adB2J7pfYJ:https://www.emagister.com/uploads\\_courses/Comunidad\\_Emagister\\_56783\\_56783.pdf+&cd=7&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec&client=firefox-b-d](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7-adB2J7pfYJ:https://www.emagister.com/uploads_courses/Comunidad_Emagister_56783_56783.pdf+&cd=7&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec&client=firefox-b-d)
- Michelini Y y Acuña I. (2016). Emotions, decision making and alcohol consumption in university students. Sumapsicológica, 9.
- Montano J. (2018). Investigación Transversal: Características, Metodología, Ventajas. Lifeder.
- Morales A y Segoviano L. (Octubre de 2016). Una perspectiva económico-institucional de la toma de decisiones: solución de problemas en situación de incertidumbre. Obtenido de Scielo.: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ineco/v75n298/0185-1667-ineco-75-298-00057.pdf>
- Morgenstern, O. (1999) Theory, of Games and Economic Behavior. Princeton U.P.
- Nagy J. (2017). Definir y analizar el problema. Obtenido de <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/analizar/analizar-problemas-y-soluciones-en-la-comunidad/definir-analizar-el-problema/principal>

- Okidario. (21 de 06 de 2018). Qué es el método descriptivo. Obtenido de <https://okdiario.com/curiosidades/que-metodo-descriptivo-2457888>
- Otzen T y Manterola C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. Scielo, 6.
- Parra J. (2017). Effective management in education and its importance in educational management action of Colombia. Aibi Revista de Investigación, 21. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11746/toma%20de%20decisiones%20asertivas%20para%20una%20gerencia%20efectiva.pdf;jsessionid=d35266e58313a3f04fa71f52b05b49f8?sequence=1>
- Pont J y Andre C. (2016). Toma de decisiones en instituciones de educacion superior en la amazonia: hacia una síntesis de racionalidade. Revista Estado, Gobierno y Gestión Pública, 30. Obtenido de Dialnet: [e:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-TomaDeDecisionesEnInstitucionesDeEducacionSuperior-6098405%20\(1\).pdf](e:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-TomaDeDecisionesEnInstitucionesDeEducacionSuperior-6098405%20(1).pdf)
- Prats E. (Mayo de 2016). Initial teacher education between professionalism and alternative pathways: international trends. UCV-SCIENTIA, 33. Obtenido de [revistavirtual: http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/620/1155](http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/620/1155)
- Riquelme M. (5 de Mayo de 2019). ¿Que es planificación? Obtenido de <https://www.webyempresas.com/que-es-la-planificacion/>
- Roble F. (2018). Investigación Pura: Características, Tipos. Lifeder.
- Rodríguez M y Peña J. (2016). TThis is what I like and what I am going to study A qualitative study of academic decisions in high school. Revista Complutense de Educación, 18.
- Rodríguez Y y Pinto M. (2017). Requerimientos informacionales para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información . Realyc, 17. <Ohttp://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34252/23997461.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rubín A. (2016). Como solucionar problemas de la vida en 4 pasos. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/como-solucionar-problemas/>
- Ruiz C. (2017). Guía docente. Métodos de decisión empresarial. Obtenido de [es.eserp.com: https://es.eserp.com/urjc/ade/guias/METODOS\\_DE\\_DECISION\\_EMPRESARIAL.pdf](https://es.eserp.com/urjc/ade/guias/METODOS_DE_DECISION_EMPRESARIAL.pdf)
- Saavedra J. (2017). El Banco Mundial advierte sobre una “crisis del aprendizaje” en la educación a nivel mundial. Banco Mundial.

- Saavedra O. (11 de Octubre de 2017). Qué es el brainstorming y cómo puedo hacerlo efectivo. Obtenido de escuela-emprendedores.alegra.c: <https://escuela-emprendedores.alegra.com/marketing/que-es-el-brainstorming-y-como-puedo-hacerlo-efectivo/>
- SME Toolkit. (20 de Mayo de 2017). La toma de decisiones para resolver problemas. Obtenido de mexico.smetoolkit.: <https://mexico.smetoolkit.org/la-toma-de-decisiones-para-resolver-problemas/>
- Ventura J y Caycho T. (Junio de 2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 4.
- Villabona N y Jiménez I. (2017). Methodological Guide to Define the Professional Profile of Academic Programs by using theRegnier Abacus. *Scielo*, 10.
- Yermo G. (03 de Mayo de 2018). Las buenas decisiones. Obtenido de <https://www.cerem.ec/blog/las-buenas-decisiones>

## Anexo 1: Instrumento de la variable

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA TOMA DE DECISIONES

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel de la toma de decisiones del Director(a) de la Unidad Educativa Fiscal DR. "Miguel Deroso Pareja" de Quayaquil, información que resulta de interés para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad "César Vallejo".

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con la toma de decisiones, señale con un signo (+) o encierre con un círculo en la columna correspondiente la respuesta del ítem con la cual se sienta más identificado (a). No realice más de una respuesta del ítem con la cual se sienta más identificado.

No hay respuesta buena ni mala. Agradecemos su aporte.

Instrucciones:

Lee atentamente cada ítem y responde marcando según su opinión:

| Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
|----------------|-------------|---------------|
|----------------|-------------|---------------|

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

#### I. Información general

1. Sexo: M( ) F( )
2. Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado ( )

#### II. Información investigativa

Dimensión: Conocimientos de los resultados

(Indicador: Riesgo)

|   |                |             |               |
|---|----------------|-------------|---------------|
| 1. Se considera al Director una persona con iniciativa para determinar las necesidades de los demás.                        | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 2. El Director analiza o estudia la iniciativa de adaptación de cada uno de los nuevos miembros.                            | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 3. El Director toma la iniciativa de poder conocer con antelación información de gran relevancia.                           | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 4. El Director se puede adaptar con facilidad a nuevos cambios en base a los resultados obtenidos.                          | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 5. El Director ayuda a manejar los resultados que produce la adaptación a una nueva metodología.                            | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 6. Piensa el Director, que todos son capaces de asumir los resultados, paradigmas producidos por la adaptación.             | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 7. Contribuye de manera significativa a no asumir riesgos el Director en su formación profesional.                          | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 8. El Director propone utilizar métodos de aprendizaje que incentiven a no asumir riesgos.                                  | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 9. El Director administra la información sin asumir riesgos, la que será transmitida por medio de un aprendizaje colectivo. | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| (Indicador: La consecuencia)  |                |             |               |
| 10. La información que proporciona el Director va de acuerdo con la experiencia.  | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 11. El Director maneja la información de acuerdo a su experiencia para la transmisión de conocimiento.                      | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 12. Es necesario que la experiencia que transmite el Director debe ser distribuida a todos los miembros por igual.          | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 13. Puede tomar decisiones el Director bajo presión.  | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 14. Tiene la capacidad de aceptar las decisiones de los demás el Director, en beneficio colectivo.                          | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 15. El Director analiza cada aspecto de forma determinada para poder dar una decisión correcta.                             | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 16. Se siente incómodo el Director en tomar una decisión no optara que no le competen en su área de estudio.                | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |

|   |             |               |
|---|-------------|---------------|
| 17. El Director conoce el impacto que generan las decisiones no óptimas que realiza con respecto a sus colegas. |             |               |
| Deficiente (1)  | Regular (2) | Eficiente (3) |

|   |             |               |
|---|-------------|---------------|
| 18. Cuando el Director realiza una decisión no óptima, piensa en quienes serán los afectados. |             |               |
| Deficiente (1)  | Regular (2) | Eficiente (3) |

(Indicador: Incertidumbre)

|  |             |               |
|--|-------------|---------------|
| 19. El Director posee la facilidad de poder transmitir conocimientos de forma clara para realizar un debate. |             |               |
| Deficiente (1)   | Regular (2) | Eficiente (3) |

|   |             |               |
|---|-------------|---------------|
| 20. El Director organiza y administra el conocimiento para desarrollar las habilidades en las exposiciones. |             |               |
| Deficiente (1)  | Regular (2) | Eficiente (3) |

|   |             |               |
|---|-------------|---------------|
| 21. A través del trabajo el Director demuestra los conocimientos que ha adquiridos para ser impartidos. |             |               |
| Deficiente (1)  | Regular (2) | Eficiente (3) |

|   |             |               |
|---|-------------|---------------|
| 22. El Director está en la capacidad de manejar sistemas autónomos de pensamiento crítico constructivo. |             |               |
| Deficiente (1)  | Regular (2) | Eficiente (3) |

|  |             |               |
|--|-------------|---------------|
| 23. Demuestra el Director que posee pensamiento independiente y analítico en sus intervenciones. |             |               |
| Deficiente (1)   | Regular (2) | Eficiente (3) |

|  |             |               |
|--|-------------|---------------|
| 24. El Director es capaz de manejar de forma autónoma el pensamiento, dependiendo de las circunstancias. |             |               |
| Deficiente (1)   | Regular (2) | Eficiente (3) |

Dimensión: El nivel de programabilidad

(Indicador: Decisiones no programada)

|  |             |               |
|--|-------------|---------------|
| 25. Se le presentan situaciones al Director que le poseen a meditar que tipo de decisión debe de considerar. |             |               |
| Deficiente (1)   | Regular (2) | Eficiente (3) |

|   |             |               |
|---|-------------|---------------|
| 26. Analiza el Director que alternativa debe de utilizar para manejar situaciones críticas. |             |               |
| Deficiente (1)  | Regular (2) | Eficiente (3) |

|  |             |               |
|--|-------------|---------------|
| 27. Siente beneficio personal el Director cuando resuelve una situación considerada crucial. |             |               |
| Deficiente (1)   | Regular (2) | Eficiente (3) |

|   |             |               |
|---|-------------|---------------|
| 28. Experimenta miedo el Director al establecer de forma imprevista una conversación sobre temas que no domina. |             |               |
| Deficiente (1)  | Regular (2) | Eficiente (3) |

|  |             |               |
|--|-------------|---------------|
| 29. Considero que el Director se encuentra preparado para afrontar cualquier imprevisto a nivel profesional. |             |               |
| Deficiente (1)   | Regular (2) | Eficiente (3) |

|  |             |               |
|--|-------------|---------------|
| 30. El Director puede dominar condiciones imprevistas de un entorno que afecte su razonamiento científico. |             |               |
| Deficiente (1)   | Regular (2) | Eficiente (3) |

(Indicador: Reglas)

|   |             |               |
|---|-------------|---------------|
| 31. Tiene la capacidad de utilizar diversos procesos el Director para mejorar las practicas académicas. |             |               |
| Deficiente (1)  | Regular (2) | Eficiente (3) |

|   |             |               |
|---|-------------|---------------|
| 32. Utiliza de forma correcta los procesos científicos el Director con lo cual se puede mejorar la formación profesional. |             |               |
| Deficiente (1)  | Regular (2) | Eficiente (3) |

|   |             |               |
|---|-------------|---------------|
| 33. El Director se adapta fácilmente a los nuevos procesos, instituidos en el lugar de trabajo. |             |               |
| Deficiente (1)  | Regular (2) | Eficiente (3) |

|   |             |               |
|---|-------------|---------------|
| 34. Se puede utilizar las TICs propuestas por el Director para formular e implementar la tabulación de datos. |             |               |
| Deficiente (1)  | Regular (2) | Eficiente (3) |

|  |             |               |
|--|-------------|---------------|
| 35. El Director dispone de la capacidad técnica para formular e implementar nuevas metodologías. |             |               |
| Deficiente (1)   | Regular (2) | Eficiente (3) |

|   |             |               |
|---|-------------|---------------|
| 36. Cuando se trabaja en equipo, el Director comparte sus ideas para ser implementadas. |             |               |
| Deficiente (1)  | Regular (2) | Eficiente (3) |

Dimensión: Los criterios para la toma de decisiones

(Indicador: Proceso)

|  |             |               |
|--|-------------|---------------|
| 37. Tiene la capacidad el Director de poder realizar cosas tan bien como los demás basado en un modelo estándar. |             |               |
| Deficiente (1)   | Regular (2) | Eficiente (3) |

|   |             |               |
|---|-------------|---------------|
| 38. El Director es una persona que sigue los modelos para realizar las cosas de forma correcta. |             |               |
| Deficiente (1)  | Regular (2) | Eficiente (3) |

|  |                |             |               |
|--|----------------|-------------|---------------|
| 39. Elabora el Director, preguntas cuando considera que los modelos aplicados no son los adecuados a ese tema.               | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 40. Utiliza el Director de forma adecuada las herramientas Tics para elaborar juicios sobre temas de interés.                | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 41. Es consciente el Director de la importancia que tiene el uso de las herramientas en los procesos de formación académica. | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 42. Transmite con claridad el Director las explicaciones a los demás mediante las herramientas tecnológicas.                 | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |

(Indicador: Planificación)

|   |                |             |               |
|---|----------------|-------------|---------------|
| 43. El Director Utiliza planes de acción de forma adecuada el para transmitir conocimientos.                    | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 44. El Director elabora planes de acción y desarrolla nuevos métodos con la información proporcionada.          | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 45. Se adapta el Director a los nuevos planes de acción para procesar la información.                           | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 46. Aplica el Director de forma correcta los procedimientos y recursos que están a su disposición.              | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 47. Considero que la forma de manejar los procedimientos el Director permiten poder trabajar de forma adecuada. | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 48. Reflexiona cuando analiza que los procedimientos que el Director dispone no son los idóneos.                | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |

Dimensión: El nivel de impacto de la decisión

(Indicador: Conducir)

|   |                |             |               |
|---|----------------|-------------|---------------|
| 49. Es consciente el Director de la importancia que presenta contribuir positivamente en la organización.           | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 50. Puede el Director contribuir significativamente para realizar mejoras importantes.                              | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 51. La importancia de contribuir información, recae siempre cuando el Director asume ese rol.                       | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 52. Considera que el Director es capaz de ser un gestor de investigación educativa y proponer mejoras.              | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 53. Realiza mejoras, basadas en criterios de información, le crea al Director conflicto de intereses.               | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 54. Una correcta gestión basada en mejoras por parte del Director promueven la investigación a nivel institucional. | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |

(Indicador: Provocar)

|  |                |             |               |
|--|----------------|-------------|---------------|
| 55. Asume los riesgos el Director de acuerdo al grado de complejidad para buscar solución.                                 | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 56. El Director se preocupa de asumir la competencia respectiva, siempre que sea necesario.                                | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 57. Un Director puede asumir el liderazgo cuando se presentan situaciones de riesgo.                                       | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 58. Puede medir y cualificar la importancia de las decisiones que realiza el Director basadas en información de liderazgo. | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 59. Es necesario que el Director en la actualidad mida el grado de satisfacción, cuando se transmite conocimientos.        | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |
| 60. El trabajo del Director requiere que posea iniciativas y mida los riesgos de las acciones que realiza.                 | Deficiente (1) | Regular (2) | Eficiente (3) |

## Anexo 2: Ficha técnica de la variable

### FICHA TÉCNICA SOBRE TOMA DE DECISIONES EN DIRECTIVOS

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>1. NOMBRE</b>              | : Escala para medir el nivel de la Percepción de la Toma de decisiones.  |
| <b>2. AUTOR</b>               | : Evelyn Álava Ochoa   |
| <b>3. FECHA</b>               |  |
| <b>4. ADAPTACIÓN</b>          |  |
| <b>5. FECHA DE ADAPTACIÓN</b> |  |
| <b>6. OBJETIVO</b>            | : Diagnosticar de manera individual el nivel de Percepción de la Toma de Decisiones, en sus Dimensiones: Conocimiento de los Resultados, El nivel de Programabilidad, Los Criterios para la Toma de Decisiones y el Nivel de Impacto de la Decisión, en los Docentes de la Unidad Educativa Fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja. |
| <b>7. APLICACIÓN</b>          | : Docentes de la Unidad Educativa Fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja  |
| <b>8. ADMINISTRACIÓN</b>      | Individual   |
| <b>9. DURACIÓN</b>            | 40 Minutos   |
| <b>10. TIPOS DE ÍTEMS</b>     | Enunciado  |
| <b>11. N- DE ÍTEMS</b>        | 60   |
| <b>12. 1ª DIMENSIÓN:</b>      | <b>CONOCIMIENTO DE LOS RESULTADOS</b>  |
| Riesgo:                       | 1 al 9 Ítems   |
| Consecuencia:                 | 10 al 18 Ítems   |
| Adaptación:                   | 19 al 24 Ítems   |
| <b>2da DIMENSIÓN:</b>         | <b>EL NIVEL DE PROGRAMABILIDAD</b>   |
| Decisiones no Programadas     | 25 al 30 Ítems   |
| Reglas                        | 31 al 36 ítems   |
| <b>3era DIMENSIÓN:</b>        | <b>LOS CRITERIOS PARA LA TOMA DE DECISIONES</b>  |
| Proceso                       | 37 al 42 Ítems   |
| Planificación                 | 43 al 48 Ítems   |
| <b>4ta DIMENSIÓN:</b>         | <b>EL NIVEL DE IMPACTO DE LA DECISIÓN</b>  |
| Conducir                      | 49 al 54 ítem  |
| Provocar                      | 55 al 60 Ítems   |

### 13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

| Escala Cuantitativa | Escala Cualitativa |
|---------------------|--------------------|
| 1                   | Nunca              |
| 2                   | A veces            |
| 3                   | Siempre            |

- Evaluación en Niveles por Dimensiones

| ESCALA CUALITATIVA | ESCALA CUANTITATIVA            |                |                             |                |  |                |                                    |                |
|--------------------|--------------------------------|----------------|-----------------------------|----------------|--|----------------|------------------------------------|----------------|
|                    | Conocimiento de los resultados |                | El nivel de programabilidad |                | Los criterios para la toma de decisiones |                | El nivel de impacto de la decisión |                |
|                    | Puntaje Mínimo                 | Puntaje Máximo | Puntaje Mínimo              | Puntaje Máximo | Puntaje Mínimo                           | Puntaje Máximo | Puntaje Mínimo                     | Puntaje Máximo |
| Deficiente         | 1                              | 24             | 1                           | 12             | 1  | 12             | 1                                  | 12             |
| Regular            | 25                             | 48             | 13                          | 24             | 13                                       | 24             | 13                                 | 24             |
| Eficiente          | 49                             | 72             | 25                          | 36             | 25                                       | 36             | 25                                 | 36             |

- Evaluación de la Variable

| Niveles    | Toma de Decisiones |                |
|------------|--------------------|----------------|
|            | Puntaje Mínimo     | Puntaje Máximo |
| Deficiente | 1                  | 60             |
| Regular    | 61                 | 120            |
| Eficiente  | 121                | 180            |

| <b>NIVEL DEFICIENTE</b>  | <b>NIVEL REGULAR</b>   | <b>NIVEL EFICIENTE</b>  |
|--|--|---|
| <p>Los docentes que se ubiquen en este nivel de Percepción de Toma de decisiones, muestran una baja motivación por parte del Directivo, y por ende esto afectaría a los demás compañeros para alcanzar sus ideales en la institución, esto requiere de una permanente Motivación tanto individualizada como idealizada.</p> <p>Su puntuación oscila entre 1 a 60</p> | <p>El docente que se encuentra en este nivel muestra una motivación para convertirse en líder, sin embargo, requiere el apoyo permanente del Directivo y demás docentes de la institución caso contrario, caso contrario se desmotiva y no podrá alcanzar sus objetivos propuestos.</p> <p>Su puntuación oscila entre 61 a 120</p> | <p>El docente que se encuentra en este Nivel de Percepción de Toma de decisiones constituye el eje central para motivar a los demás miembros para juntos alcanzar la misión, visión y objetivos fijados en la institución educativa. Su puntuación oscila entre 121 y 180</p> |

#### **14. VALIDACIÓN**

: El instrumento presenta para tal efecto a los tres docentes Expertos en el Tema, que evaluaron la coherencia, incongruencia y precisión teórica del Instrumento con la Investigación.

#### **15. CONFIABILIDAD**

: A través del estudio el valor del Alfa de Cronbach es de 0,954. Con respecto a la prueba de Ítems-Total los valores oscilan entre 0,905 y 0,960



### Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable toma de decisión

#### VARIABLE: TOMA DE DECISIONES

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,937             | 60             |

**Estadísticas de total de elemento**

|          | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 152,7143                                       | 196,212   | ,702                                     | ,935  |
| VAR00002 | 152,6786                                       | 198,226   | ,566                                     | ,935  |
| VAR00003 | 153,8214                                       | 204,671   | -,056                                    | ,941  |
| VAR00004 | 153,9643                                       | 204,110   | -,029                                    | ,940  |
| VAR00005 | 152,6786                                       | 197,115   | ,679                                     | ,935  |
| VAR00006 | 153,2857                                       | 200,878   | ,237                                     | ,937  |
| VAR00007 | 154,1071                                       | 194,618   | ,428                                     | ,936  |
| VAR00008 | 152,9643                                       | 193,962   | ,548                                     | ,935  |
| VAR00009 | 152,7857                                       | 201,063   | ,222                                     | ,937  |
| VAR00010 | 152,7143                                       | 198,286   | ,510                                     | ,935  |
| VAR00011 | 152,6786                                       | 197,041   | ,686                                     | ,935  |
| VAR00012 | 152,8214                                       | 198,226   | ,432                                     | ,936  |
| VAR00013 | 152,7143                                       | 196,212   | ,702                                     | ,935  |
| VAR00014 | 152,7500                                       | 197,454   | ,546                                     | ,935  |
| VAR00015 | 152,8929                                       | 194,544   | ,525                                     | ,935  |
| VAR00016 | 152,7500                                       | 199,306   | ,386                                     | ,936  |
| VAR00017 | 152,7143                                       | 204,582   | -,063                                    | ,938  |
| VAR00018 | 152,7500                                       | 199,306   | ,386                                     | ,936  |
| VAR00019 | 152,7143                                       | 196,212   | ,702                                     | ,935  |
| VAR00020 | 152,7500                                       | 196,343   | ,642                                     | ,935  |
| VAR00021 | 152,8214                                       | 201,189   | ,202                                     | ,937  |
| VAR00022 | 152,7500                                       | 196,269   | ,648                                     | ,935  |
| VAR00023 | 152,6429                                       | 196,979   | ,787                                     | ,935  |
| VAR00024 | 152,7857                                       | 197,582   | ,505                                     | ,935  |
| VAR00025 | 153,0000                                       | 196,815   | ,489                                     | ,935  |
| VAR00026 | 152,8214                                       | 195,189   | ,672                                     | ,934  |
| VAR00027 | 152,9286                                       | 195,032   | ,630                                     | ,935  |

|          |          |         |      |      |
|----------|----------|---------|------|------|
| VAR00028 | 152,8571 | 201,386 | ,131 | ,938 |
| VAR00029 | 152,9643 | 199,221 | ,321 | ,936 |
| VAR00030 | 152,8571 | 194,423 | ,708 | ,934 |
| VAR00031 | 152,9286 | 197,847 | ,425 | ,936 |
| VAR00032 | 153,1429 | 201,016 | ,197 | ,937 |
| VAR00033 | 153,3571 | 202,831 | ,028 | ,939 |
| VAR00034 | 153,6071 | 199,803 | ,168 | ,938 |
| VAR00035 | 153,0714 | 195,032 | ,617 | ,935 |
| VAR00036 | 153,0714 | 195,032 | ,617 | ,935 |
| VAR00037 | 153,2857 | 195,841 | ,431 | ,936 |
| VAR00038 | 153,1786 | 192,152 | ,607 | ,934 |
| VAR00039 | 152,9286 | 195,550 | ,592 | ,935 |
| VAR00040 | 152,7500 | 201,454 | ,203 | ,937 |
| VAR00041 | 152,7500 | 200,343 | ,297 | ,936 |
| VAR00042 | 152,8571 | 193,831 | ,754 | ,934 |
| VAR00043 | 152,7500 | 194,565 | ,797 | ,934 |
| VAR00044 | 152,7500 | 194,565 | ,797 | ,934 |
| VAR00045 | 153,2857 | 197,101 | ,360 | ,936 |
| VAR00046 | 152,6429 | 197,571 | ,719 | ,935 |
| VAR00047 | 152,7500 | 196,861 | ,597 | ,935 |
| VAR00048 | 153,0357 | 197,517 | ,437 | ,936 |
| VAR00049 | 153,1429 | 197,979 | ,229 | ,938 |
| VAR00050 | 153,1429 | 197,979 | ,229 | ,938 |
| VAR00051 | 152,8214 | 196,893 | ,537 | ,935 |
| VAR00052 | 152,9643 | 196,554 | ,511 | ,935 |
| VAR00053 | 152,7857 | 198,915 | ,396 | ,936 |
| VAR00054 | 152,6429 | 197,571 | ,719 | ,935 |
| VAR00055 | 152,8214 | 194,448 | ,731 | ,934 |
| VAR00056 | 153,1786 | 195,337 | ,620 | ,935 |
| VAR00057 | 152,6429 | 197,571 | ,719 | ,935 |
| VAR00058 | 152,8214 | 194,448 | ,731 | ,934 |
| VAR00059 | 152,7143 | 195,175 | ,799 | ,934 |
| VAR00060 | 153,1071 | 195,951 | ,363 | ,936 |

Elaborado por: Evelyn Álava Ochoa



|  |   |   |  |  |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|--|--|
| <p>Un criterio para la toma de decisiones según Rodríguez Y. (2013) se refiere a los factores que influyen en la toma de decisiones y que se refieren a los factores que influyen en la toma de decisiones y que se refieren a los factores que influyen en la toma de decisiones.</p> | <p>Proceso de toma de decisiones de un individuo, se refiere a la toma de decisiones que se refieren a los factores que influyen en la toma de decisiones y que se refieren a los factores que influyen en la toma de decisiones.</p> | <p>1. Tener la capacidad el Director de poder realizar cosas que hay como los demás basados en un modelo estándar.<br/>2. El Director es una persona que sigue los modelos para realizar las cosas de forma correcta.<br/>3. El Director, programar como considera que los modelos aplicados son los adecuados a ese tema.<br/>4. El Director de forma adecuada las herramientas. Para para obtener, incluso sobre temas de interés.<br/>5. Es consciente el Director de la importancia que tiene el uso de las herramientas en los procesos de toma de decisiones académicas.<br/>6. Presentar con claridad el Director las especificaciones a los demás mediante la herramienta tecnológica.<br/>7. El Director utiliza planes de acción de forma adecuada para garantizar el cumplimiento.<br/>8. El Director utiliza planes de acción y desarrolla acciones pertinentes con la información proporcionada.<br/>9. Se adapta el Director a los nuevos planes de acción para procesar la información.<br/>10. Aplica el Director de forma correcta los procedimientos y procesos que están a su disposición.<br/>11. Considera que la forma de manejar los procedimientos el Director permite poder trabajar de forma adecuada.<br/>12. Reflexiona cuando analiza que los procedimientos que el Director dispone no son los adecuados.<br/>13. El conocimiento el Director de la importancia que presenta contribuir positivamente en la organización.<br/>14. Puede el Director contribuir significativamente para realizar acciones importantes.<br/>15. La importancia de contribuir información, crear ideas como el Director puede ser tal.<br/>16. Considera que el Director es capaz de ser un gestor de la información educativa y proponer mejoras.<br/>17. Realiza acciones, basadas en valores de información, lo que el Director considera de interés.<br/>18. Una correcta gestión basada en valores por parte del Director garantiza la investigación a nivel institucional.<br/>19. Analiza los riesgos el Director de acuerdo al grado de complejidad para hacer acciones.<br/>20. El Director se preocupa de sentir la complejidad respectiva, siempre que sea necesario.<br/>21. Un Director puede sentir el liderazgo cuando se presentan situaciones de riesgo.<br/>22. Puede medir y evaluar la importancia que realiza el Director basadas en información de liderazgo.<br/>23. En momentos que el Director en la actualidad realiza el grado de liderazgo, cuando se presentan como buenos.<br/>24. El trabajo del Director requiere que presenten iniciativas y más trabajo de los acciones que realiza.</p> |  |  |  |  |  |
| <p>El nivel de impacto de la decisión según (Cruz 2017) se refiere que los factores que influyen en la toma de decisiones y que se refieren a los factores que influyen en la toma de decisiones.</p>  | <p>Proceso de toma de decisiones de un individuo, se refiere a la toma de decisiones que se refieren a los factores que influyen en la toma de decisiones y que se refieren a los factores que influyen en la toma de decisiones.</p> | <p>1. Tener la capacidad el Director de poder realizar cosas que hay como los demás basados en un modelo estándar.<br/>2. El Director es una persona que sigue los modelos para realizar las cosas de forma correcta.<br/>3. El Director, programar como considera que los modelos aplicados son los adecuados a ese tema.<br/>4. El Director de forma adecuada las herramientas. Para para obtener, incluso sobre temas de interés.<br/>5. Es consciente el Director de la importancia que tiene el uso de las herramientas en los procesos de toma de decisiones académicas.<br/>6. Presentar con claridad el Director las especificaciones a los demás mediante la herramienta tecnológica.<br/>7. El Director utiliza planes de acción de forma adecuada para garantizar el cumplimiento.<br/>8. El Director utiliza planes de acción y desarrolla acciones pertinentes con la información proporcionada.<br/>9. Se adapta el Director a los nuevos planes de acción para procesar la información.<br/>10. Aplica el Director de forma correcta los procedimientos y procesos que están a su disposición.<br/>11. Considera que la forma de manejar los procedimientos el Director permite poder trabajar de forma adecuada.<br/>12. Reflexiona cuando analiza que los procedimientos que el Director dispone no son los adecuados.<br/>13. El conocimiento el Director de la importancia que presenta contribuir positivamente en la organización.<br/>14. Puede el Director contribuir significativamente para realizar acciones importantes.<br/>15. La importancia de contribuir información, crear ideas como el Director puede ser tal.<br/>16. Considera que el Director es capaz de ser un gestor de la información educativa y proponer mejoras.<br/>17. Realiza acciones, basadas en valores de información, lo que el Director considera de interés.<br/>18. Una correcta gestión basada en valores por parte del Director garantiza la investigación a nivel institucional.<br/>19. Analiza los riesgos el Director de acuerdo al grado de complejidad para hacer acciones.<br/>20. El Director se preocupa de sentir la complejidad respectiva, siempre que sea necesario.<br/>21. Un Director puede sentir el liderazgo cuando se presentan situaciones de riesgo.<br/>22. Puede medir y evaluar la importancia que realiza el Director basadas en información de liderazgo.<br/>23. En momentos que el Director en la actualidad realiza el grado de liderazgo, cuando se presentan como buenos.<br/>24. El trabajo del Director requiere que presenten iniciativas y más trabajo de los acciones que realiza.</p> |  |  |  |  |  |
| <p>El nivel de impacto de la decisión según (Cruz 2017) se refiere que los factores que influyen en la toma de decisiones y que se refieren a los factores que influyen en la toma de decisiones.</p>  | <p>Proceso de toma de decisiones de un individuo, se refiere a la toma de decisiones que se refieren a los factores que influyen en la toma de decisiones y que se refieren a los factores que influyen en la toma de decisiones.</p> | <p>1. Tener la capacidad el Director de poder realizar cosas que hay como los demás basados en un modelo estándar.<br/>2. El Director es una persona que sigue los modelos para realizar las cosas de forma correcta.<br/>3. El Director, programar como considera que los modelos aplicados son los adecuados a ese tema.<br/>4. El Director de forma adecuada las herramientas. Para para obtener, incluso sobre temas de interés.<br/>5. Es consciente el Director de la importancia que tiene el uso de las herramientas en los procesos de toma de decisiones académicas.<br/>6. Presentar con claridad el Director las especificaciones a los demás mediante la herramienta tecnológica.<br/>7. El Director utiliza planes de acción de forma adecuada para garantizar el cumplimiento.<br/>8. El Director utiliza planes de acción y desarrolla acciones pertinentes con la información proporcionada.<br/>9. Se adapta el Director a los nuevos planes de acción para procesar la información.<br/>10. Aplica el Director de forma correcta los procedimientos y procesos que están a su disposición.<br/>11. Considera que la forma de manejar los procedimientos el Director permite poder trabajar de forma adecuada.<br/>12. Reflexiona cuando analiza que los procedimientos que el Director dispone no son los adecuados.<br/>13. El conocimiento el Director de la importancia que presenta contribuir positivamente en la organización.<br/>14. Puede el Director contribuir significativamente para realizar acciones importantes.<br/>15. La importancia de contribuir información, crear ideas como el Director puede ser tal.<br/>16. Considera que el Director es capaz de ser un gestor de la información educativa y proponer mejoras.<br/>17. Realiza acciones, basadas en valores de información, lo que el Director considera de interés.<br/>18. Una correcta gestión basada en valores por parte del Director garantiza la investigación a nivel institucional.<br/>19. Analiza los riesgos el Director de acuerdo al grado de complejidad para hacer acciones.<br/>20. El Director se preocupa de sentir la complejidad respectiva, siempre que sea necesario.<br/>21. Un Director puede sentir el liderazgo cuando se presentan situaciones de riesgo.<br/>22. Puede medir y evaluar la importancia que realiza el Director basadas en información de liderazgo.<br/>23. En momentos que el Director en la actualidad realiza el grado de liderazgo, cuando se presentan como buenos.<br/>24. El trabajo del Director requiere que presenten iniciativas y más trabajo de los acciones que realiza.</p> |  |  |  |  |  |

Msc Irma Ballster R

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"PERCEPCION DE LA TOMA DE DECISIONES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL, 2019"

OBJETIVO: "Conocer el Nivel de Percepción de Toma de decisiones en docentes de una Unidad Educativa".

DIRIGIDO A: **DOCENTES CON NOMBRAMIENTO**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSC. IRMA BALLESTER ROMERO

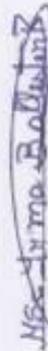
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRIA \_\_\_\_\_

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: VICERECTORA DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Formar en competencias Técnicas y Didácticas con Open de Jeyes Significativas a compañías de profesores Saberes.

VALORACIÓN:

|  |                                   |                                  |                                     |   |
|--|-----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|---|
| Muy Adecuado <input checked="" type="checkbox"/> | Adecuado <input type="checkbox"/> | Regular <input type="checkbox"/> | Inadecuado <input type="checkbox"/> | Muy inadecuado <input type="checkbox"/> |
|--|-----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|---|

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## HOJA DE VIDA

### I. DATOS PERSONALES

APELLIDOS BALLESTER ROMERO  
NOMBRES IRMA AZUCENA

### II. TITULOS OBTENIDOS

- DIPLOMADO SUPERIOR EN DISEÑO CURRICULAR
- MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR

### III. EXPERIENCIAS PROFESIONALES

- DOCENTE DE LA U.E. FISCAL DR. MIGUEL DONOSO PAREJA 2014
- RECTORA DE LA U.E. FISCAL DR. MIGUEL DONOSO PAREJA 2015
- MAESTRA Y TRABAJADORA SOCIAL COLEGIO ALEJO LASCANO BAHAMONDE
- MAESTRA Y TRABAJADORA SOCIAL COLEGIO MERCEDES GOMEZ DE AROSEMENA
- MAESTRA Y TRABAJADORA SOCIAL FUNDACION FEDES
- INVESTIGADORA SOCIAL TERMINAL TERRESTRE
- NIVEL INSTITUCIONAL IESS
- NIVEL COMUNITARIO
- IMPLEMENTACION DE PROYECTOS DE INVESTIGACION

### IV. SEMINARIOS REALIZADOS

- ❖ SEMINARIO DE PROCESOS SOBRE EDUCACION INCLUSIVA OCTUBRE Y NOBIEMBRE 2016
- ❖ SEMINARIO EJES TRANSVERSALES OCTUBRE 2016
- ❖ SEMINARIO DE GESTION DE CONTENIDO Y SOFTWARE EDUCATIVO MAYO 2014
- ❖ SEMINARIO TALLER DE TECNOLOGIA DIGITALES 2011 ENERO
- ❖ SEMINARIO DE ELABORACION DE ACTAS Y ACUERDOS DE MEDIACION ENERO 2016
- ❖ MEDIACION DE CONFLICTOS EN EL AMBITO EDUCATIVO ENERO 2010
- ❖ ASISTENCIA AL CONGRESO XVI LATINO AMERICANO DE SEXOLOGIA Y EDUCACION SEXUAL OCTUBRE 2008
- ❖ OPERADOR Y PROGRAMADOR DE SISTEMA SEPTIEMBRE 2000
- ❖ TALLER DE PROCESO DE METODOLOGIA DE INTERVENCION DE FASBASE PARA LA IMPLEMENTACION DE PROYECTOS SOSTENIBLES
- ❖ CURSO DE MEDIACION DE TRABAJO Y PSICOLOGIA LABORAL
- ❖ CURSO DE METODOLOGIA DE INVESTIGACION FEBREO 2017
- ❖ SEMINARIO TALLER SOBRE INVESTIGACION CIENTIFICA 2018 ABRIL

### V. CARGOS DIRECTIVOS

- RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA DR. MIGUEL DONOSO PAREJA 2015-2016
- VICERECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA DR. MIGUEL DONOSO PAREJA 2016-2019
- JEFE DE DPTO DE MONTEPIO IESS

TÍTULO DE LA TESIS: PERCEPCIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL, 2019  
 MATRIZ DE VALIDACIÓN

| VARIABLE   | INDICADORES  | DESCRIPCIONES | APLICACIÓN EN INSTRUMENTOS |        | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                                    |    |   |    |  |    |   |    | OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN |    |    |
|--|--|---------------|----------------------------|--------|--|----|---|----|--|----|---|----|----------------------------|----|----|
|  |  |               | Técnica                    | Escala | DECISIONES SOBRE LA FORMACIÓN Y LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN |    | RELACIONES ENTRE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y LA SOCIEDAD |    | RELACIONES ENTRE EL DOCENTE Y LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA |    | RELACIONES ENTRE EL DOCENTE Y LA SOCIEDAD |    |                            |    |    |
|  |  |               |                            |        | SI   | NO | SI  | NO | SI   | NO | SI  | NO |                            |    |    |
| Conocimiento de los estándares según el Ministerio de Educación (Mineduc) y el Consejo de Educación Superior (CES) de Guayaquil (2019)   | 1. Se considera el Director que procura con iniciativas para determinar las necesidades de los demás.<br>2. El Director analiza o evalúa la iniciativa de adaptación de cada uno de los niveles educativos.<br>3. El Director toma la iniciativa de poder conocer con precisión el conocimiento de gran relevancia.<br>4. El Director se puede adaptar con facilidad a nuevas condiciones en base a los resultados obtenidos.<br>5. El Director ayuda a manejar los resultados que produce la adaptación a una nueva metodología.<br>6. El Director que todos sus esfuerzos de mejorar los resultados parciales producidos por la adaptación.<br>7. El Director de manera significativa a no tomar riesgos el Director en su formación profesional.<br>8. El Director procura utilizar métodos de aprendizaje que concuerdan a su nivel de aprendizaje.<br>9. El Director administra la información en un nivel de calidad, lo que será transmitida por medio de su aprendizaje colectivo.<br>10. La información que proporciona el Director va de acuerdo con la experiencia.<br>11. El Director maneja la información de acuerdo a su experiencia para la transmisión de conocimiento.<br>12. Es importante que la información que transmite el Director debe ser distribuida a todos los niveles de aprendizaje.<br>13. El Director analiza cada aspecto de forma detallada para poder dar una decisión correcta.<br>14. Se puede involucrar al Director en realizar una decisión no optima que no le compense en su área de estudio.<br>15. El Director conoce el impacto que generan las decisiones no optimas que realiza con respecto a una colega.<br>16. Cuando el Director realiza una decisión no optima de manera intencional, persona en quienes serán los afectados.<br>17. El Director posee la facilidad de poder transmitir conocimientos de forma clara para realizar un debate.<br>18. El Director sugiere y administra el conocimiento para desarrollar los habilidades en las exposiciones.<br>19. A través del trabajo el Director desarrolla los conocimientos que le ayudarán para ser imponente.<br>20. El Director está en la capacidad de manejar sistemas autónomos de pensamiento crítico constructivo.<br>21. El Director es capaz de manejar de forma autónoma el pensamiento, dependiendo de las circunstancias.<br>22. El Director es capaz de manejar el Director que le permite a manejar que tipo de decisión debe de considerar.<br>23. Analiza el Director que alternativas debe de utilizar para manejar situaciones críticas.<br>24. Se puede beneficiar personal el Director cuando resuelve una situación considerada crítica.<br>25. El Director puede el Director al enfrentar de forma imprevista una situación que no tiene solución.<br>26. Considera que el Director es necesario para preparar para afrontar cualquier imprevisto a nivel profesional.<br>27. El Director puede desarrollar conclusiones imprevistas de un entorno que afecta su nivel de aprendizaje.<br>28. Tiene la capacidad de utilizar diversos procesos al Director para mejorar la formación profesional.<br>29. Utiliza de forma correcta los procesos científicos el Director con lo cual se puede mejorar la formación profesional.<br>30. El Director se adapta fácilmente a los nuevos procesos, métodos en el lugar de trabajo.<br>31. Se puede utilizar las TICs propuestas por el Director para formular e implementar la obtención de datos.<br>32. El Director dispone de la capacidad técnica para formular e implementar nuevos metodologías.<br>33. Cuando se trabaja en equipo, el Director completa sus tareas para ser imponente. | Técnica       | Escala                     | SI     | NO   | SI | NO  | SI | NO   | SI | NO  | SI | NO                         | SI | NO |
|  |  |               |                            |        |  |    |   |    |  |    |   |    |                            |    |    |
| 1. Se considera el Director que procura con iniciativas para determinar las necesidades de los demás.<br>2. El Director analiza o evalúa la iniciativa de adaptación de cada uno de los niveles educativos.<br>3. El Director toma la iniciativa de poder conocer con precisión el conocimiento de gran relevancia.<br>4. El Director se puede adaptar con facilidad a nuevas condiciones en base a los resultados obtenidos.<br>5. El Director ayuda a manejar los resultados que produce la adaptación a una nueva metodología.<br>6. El Director que todos sus esfuerzos de mejorar los resultados parciales producidos por la adaptación.<br>7. El Director de manera significativa a no tomar riesgos el Director en su formación profesional.<br>8. El Director procura utilizar métodos de aprendizaje que concuerdan a su nivel de aprendizaje.<br>9. El Director administra la información en un nivel de calidad, lo que será transmitida por medio de su aprendizaje colectivo.<br>10. La información que proporciona el Director va de acuerdo con la experiencia.<br>11. El Director maneja la información de acuerdo a su experiencia para la transmisión de conocimiento.<br>12. Es importante que la información que transmite el Director debe ser distribuida a todos los niveles de aprendizaje.<br>13. El Director analiza cada aspecto de forma detallada para poder dar una decisión correcta.<br>14. Se puede involucrar al Director en realizar una decisión no optima que no le compense en su área de estudio.<br>15. El Director conoce el impacto que generan las decisiones no optimas que realiza con respecto a una colega.<br>16. Cuando el Director realiza una decisión no optima de manera intencional, persona en quienes serán los afectados.<br>17. El Director posee la facilidad de poder transmitir conocimientos de forma clara para realizar un debate.<br>18. El Director sugiere y administra el conocimiento para desarrollar los habilidades en las exposiciones.<br>19. A través del trabajo el Director desarrolla los conocimientos que le ayudarán para ser imponente.<br>20. El Director está en la capacidad de manejar sistemas autónomos de pensamiento crítico constructivo.<br>21. El Director es capaz de manejar de forma autónoma el pensamiento, dependiendo de las circunstancias.<br>22. El Director es capaz de manejar el Director que le permite a manejar que tipo de decisión debe de considerar.<br>23. Analiza el Director que alternativas debe de utilizar para manejar situaciones críticas.<br>24. Se puede beneficiar personal el Director cuando resuelve una situación considerada crítica.<br>25. El Director puede el Director al enfrentar de forma imprevista una situación que no tiene solución.<br>26. Considera que el Director es necesario para preparar para afrontar cualquier imprevisto a nivel profesional.<br>27. El Director puede desarrollar conclusiones imprevistas de un entorno que afecta su nivel de aprendizaje.<br>28. Tiene la capacidad de utilizar diversos procesos al Director para mejorar la formación profesional.<br>29. Utiliza de forma correcta los procesos científicos el Director con lo cual se puede mejorar la formación profesional.<br>30. El Director se adapta fácilmente a los nuevos procesos, métodos en el lugar de trabajo.<br>31. Se puede utilizar las TICs propuestas por el Director para formular e implementar la obtención de datos.<br>32. El Director dispone de la capacidad técnica para formular e implementar nuevos metodologías.<br>33. Cuando se trabaja en equipo, el Director completa sus tareas para ser imponente. | Técnica  | Escala        | SI                         | NO     | SI   | NO | SI  | NO | SI   | NO | SI  | NO | SI                         | NO |    |
|  |  |               |                            |        |  |    |   |    |  |    |   |    |                            |    |    |

|  |  |   |  |   |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|---|--|---|---|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Los valores que la toma de decisiones. Una serie de cómo realizar una decisión se basa en la información que se tiene a la hora de tomar la decisión. El Director debe ser capaz de evaluar la información que se le proporciona y tomar decisiones basadas en esa información.</p> | <p>Proceso de toma de decisiones en una organización, se basa en la información que se tiene a la hora de tomar la decisión. El Director debe ser capaz de evaluar la información que se le proporciona y tomar decisiones basadas en esa información.</p> | <p>1. Tiene la capacidad el Director de poder realizar cosas tan bien como los demás basando en un modelo estándar.</p>         | <p>2. El Director es una persona que sigue los modelos para realizar las cosas de forma correcta.</p>                      | <p>3. Elabora el Director, programas cuando considera que los modelos aplicados no son los adecuados a sus temas.</p> | <p>1. Utiliza el Director de forma adecuada las herramientas. Para poder elaborar juicios sobre temas de interés.</p> | <p>2. En ocasiones el Director de la importancia que tiene el uso de los conocimientos en los procesos de formación académica.</p> | <p>3. Trabaja con claridad el Director las explicaciones a los demás mediante los conocimientos tecnológicos.</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>El Director debe ser capaz de evaluar la información que se le proporciona y tomar decisiones basadas en esa información.</p>   | <p>Proceso de toma de decisiones en una organización, se basa en la información que se tiene a la hora de tomar la decisión. El Director debe ser capaz de evaluar la información que se le proporciona y tomar decisiones basadas en esa información.</p> | <p>1. El Director utiliza planes de acción de forma adecuada al para transmitir conocimientos.</p>                              | <p>2. El Director elabora planes de acción y desarrolla acciones basadas en la información proporcionada.</p>              | <p>3. Se adapta el Director a los nuevos planes de acción para procesar la información.</p>                           | <p>1. Aplica el Director de forma correcta los procedimientos y procesos que están a su disposición.</p>              | <p>2. Considera que la forma de analizar los procedimientos el Director permite poder trabajar de forma adecuada.</p>              | <p>3. Reflexiona cuando analiza que los procedimientos que el Director dispone no son los ideales.</p>            |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>El nivel de logros de la decisión. Al utilizar los conocimientos se puede evaluar por la claridad y dedicación de los conocimientos y habilidades que se tienen a la hora de tomar la decisión.</p>   | <p>Claridad de la actividad del plan de acción en el momento de tomar la decisión. El Director debe ser capaz de evaluar la información que se le proporciona y tomar decisiones basadas en esa información.</p>   | <p>1. Puede el Director contribuir significativamente para analizar mejoras importantes.</p>                                    | <p>2. La importancia de contribuir información, está siempre cuando el Director asume un rol.</p>                          | <p>1. Considera que el Director es capaz de ser un gestor de investigación educativa y proponer mejoras.</p>          | <p>2. Realiza mejoras, basadas en criterios de información, le crea al Director conflicto de intereses.</p>           | <p>3. Una correcta gestión basada en mejoras por parte del Director promueve la investigación a nivel institucional.</p>           | <p>1. Assume los riesgos el Director de acuerdo al grado de complejidad para buscar solución.</p>                 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>El nivel de logros de la decisión. Al utilizar los conocimientos se puede evaluar por la claridad y dedicación de los conocimientos y habilidades que se tienen a la hora de tomar la decisión.</p>   | <p>Proceso de toma de decisiones en una organización, se basa en la información que se tiene a la hora de tomar la decisión. El Director debe ser capaz de evaluar la información que se le proporciona y tomar decisiones basadas en esa información.</p> | <p>1. Puede medir y cualificar la importancia de las decisiones que evalúa el Director basadas en información de liderazgo.</p> | <p>2. Es necesario que el Director en la actualidad mida el grado de satisfacción, cuando se transmiten conocimientos.</p> | <p>3. El trabajo del Director requiere que pueda iniciarlos y medir los riesgos de los sistemas que genera.</p>       |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |

*[Firma manuscrita]*

FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"PERCEPCION DE LA TOMA DE DECISIONES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL, 2019"

OBJETIVO: "Conocer el Nivel de Percepción de Toma de decisiones en docentes de una Unidad Educativa".

DIRIGIDO A: DOCENTES CON NOMBRAMIENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dra. en Psicología

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Dra. de Psicología

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Investigadora

VALORACIÓN:

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

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## HOJA DE VIDA

### I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR  
NOMBRES : LILIANA IVONNE

### II.- TÍTULOS Y / O GRADOS

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

### III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

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

### ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST-GRADO

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

### CARGOS DIRECTIVOS

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



|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>Los valores para la toma de decisiones. Una persona de cinco estrellas que se destaca en la toma de decisiones es una persona que analiza la información que recibe y toma una decisión que beneficia a la organización y a sus clientes.</p> | <p><b>Objetivo:</b><br/>El Director de Recursos Humanos debe ser capaz de analizar la información que recibe y tomar una decisión que beneficia a la organización y a sus clientes.</p> | <p>1. Tiene la capacidad el Director de poder realizar estas las bien como los demás basados en su experiencia profesional.<br/>2. El Director es una persona que sigue los modelos para analizar las cosas de forma correcta.<br/>3. Hablara el Director, pregunta cuando considere que los modelos aplicados no son los adecuados a un tema.<br/>4. Utiliza el Director de forma adecuada los herramientas TQM para elaborar planes sobre temas de interés.<br/>5. En ocasiones el Director de la importancia que tiene el uso de los herramientas en los procesos de formación académica.<br/>6. Trabaja con actitud el Director las explicaciones a los demás mediante las herramientas tecnológicas.<br/>7. El Director Utiliza planes de acción de forma adecuada el para aumentar los resultados.<br/>8. El Director elabora planes de acción y desarrolla acciones basadas en la información proporcionada.<br/>9. Se adapta el Director a los nuevos planes de acción para procesar la información.<br/>10. Aplica el Director de forma adecuada las herramientas y recursos que utiliza a su disposición.<br/>11. Capacita que la forma de manejar los procedimientos el Director permitan poder trabajar de forma adecuada.<br/>12. Realiza cuando sea posible que los procedimientos que el Director dispone en sus labores.<br/>13. En ocasiones el Director de la importancia que presenta cualquier procedimiento en la organización.<br/>14. Puede el Director recibir significativamente para realizar algunas importantes.<br/>15. La importancia de recibir información, como siempre en todo el Director como un rol.<br/>16. Capacita que el Director es capaz de ser un gestor de la información, objetivos y proyectos propios.<br/>17. Realiza acciones, basadas en acciones de información, la cual el Director analiza de manera.<br/>18. Una acción puede basarse en acciones por parte del Director procesos la información a nivel estructural.<br/>19. Analiza los riesgos el Director de acuerdo al grado de complejidad para hacer acciones.<br/>20. El Director es capaz de analizar la información que recibe, siempre que sea necesario.<br/>21. Un Director puede analizar el liderazgo cuando se presentan situaciones de riesgo.<br/>22. Puede medir y controlar la importancia de las decisiones que realiza el Director basadas en información de liderazgo.<br/>23. En ocasiones que el Director en la actualidad realiza el grado de información, cuando se presentan situaciones.<br/>24. El trabajo del Director requiere que pueda identificar y medir los riesgos de las acciones que realiza.</p> |
| <p>El nivel de impacto de la decisión. Al realizar una decisión se debe considerar el nivel de impacto que puede tener para la organización y sus clientes.</p>  | <p><b>Objetivo:</b><br/>El Director debe ser capaz de analizar la información que recibe y tomar una decisión que beneficia a la organización y a sus clientes.</p>                     | <p>1. Tiene la capacidad el Director de poder realizar estas las bien como los demás basados en su experiencia profesional.<br/>2. El Director es una persona que sigue los modelos para analizar las cosas de forma correcta.<br/>3. Hablara el Director, pregunta cuando considere que los modelos aplicados no son los adecuados a un tema.<br/>4. Utiliza el Director de forma adecuada los herramientas TQM para elaborar planes sobre temas de interés.<br/>5. En ocasiones el Director de la importancia que tiene el uso de los herramientas en los procesos de formación académica.<br/>6. Trabaja con actitud el Director las explicaciones a los demás mediante las herramientas tecnológicas.<br/>7. El Director Utiliza planes de acción de forma adecuada el para aumentar los resultados.<br/>8. El Director elabora planes de acción y desarrolla acciones basadas en la información proporcionada.<br/>9. Se adapta el Director a los nuevos planes de acción para procesar la información.<br/>10. Aplica el Director de forma adecuada las herramientas y recursos que utiliza a su disposición.<br/>11. Capacita que la forma de manejar los procedimientos el Director permitan poder trabajar de forma adecuada.<br/>12. Realiza cuando sea posible que los procedimientos que el Director dispone en sus labores.<br/>13. En ocasiones el Director de la importancia que presenta cualquier procedimiento en la organización.<br/>14. Puede el Director recibir significativamente para realizar algunas importantes.<br/>15. La importancia de recibir información, como siempre en todo el Director como un rol.<br/>16. Capacita que el Director es capaz de ser un gestor de la información, objetivos y proyectos propios.<br/>17. Realiza acciones, basadas en acciones de información, la cual el Director analiza de manera.<br/>18. Una acción puede basarse en acciones por parte del Director procesos la información a nivel estructural.<br/>19. Analiza los riesgos el Director de acuerdo al grado de complejidad para hacer acciones.<br/>20. El Director es capaz de analizar la información que recibe, siempre que sea necesario.<br/>21. Un Director puede analizar el liderazgo cuando se presentan situaciones de riesgo.<br/>22. Puede medir y controlar la importancia de las decisiones que realiza el Director basadas en información de liderazgo.<br/>23. En ocasiones que el Director en la actualidad realiza el grado de información, cuando se presentan situaciones.<br/>24. El trabajo del Director requiere que pueda identificar y medir los riesgos de las acciones que realiza.</p> |

  
 DIRECTOR DE EVALUACION

**FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"PERCEPCION DE LA TOMA DE DECISIONES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA,  
GUAYAQUIL, 2019"

**OBJETIVO:** "Conocer el Nivel de Percepción de Toma de decisiones en docentes de una Unidad Educativa".

**DIRIGIDO A:** DOCENTES CON NOMBRAMIENTO

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** David Rumbido Henao.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Educación

**CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:** Docente

**EXPERIENCIA DEL EVALUADOR:**

Docente, Investigador Académico y Docente en Investigación

**VALORACIÓN:**

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

*David Rumbido Henao*

FIRMA DEL EVALUADOR

## HOJA DE VIDA

### I. DATOS PERSONALES



NOMBRES Y APELLIDOS: Rumiche Herrera David Martano

DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 00209021

FECHA DE NACIMIENTO: 07 de abril 1957

ESTADO CIVIL: Casado

DIRECCIÓN: Calle Manuel Prado Nº 116 Pampa Grande

TELÉFONO: 072508552 969652658 956217754

E-MAIL: [devidmaru7@hotmail.com](mailto:devidmaru7@hotmail.com)

### II. FORMACIÓN ACADÉMICA

#### ESTUDIOS SUPERIORES:

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

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

### III. TALLERES Y CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN

| Nombre de evento   | Tipo                 | Institución                              | Tipo de Duración | Cantidad | Fecha                       |
|--|----------------------|--|------------------|----------|-----------------------------|
| Gestión curricular en la escuela que queremos  | Especialización      | Universidad De Lambayeque                | Horas            | 300      | Julio De 2014               |
| Rutas de aprendizajes  | Especialización      | Universidad De Lambayeque                | Horas            | 400      | Mayo De 2014                |
| Especialización en planeamiento estratégico  | Especialización      | Pontificia Universidad Católica Del Perú | Meses            | 4        | Marzo De 2014               |
| Análisis y diagnóstico pedagógico de los problemas educativos y sociales y sus propuestas de solución. | Diplomado            | Universidad Alas Peruanas                | Créditos         | 160      | Enero De 2011               |
| Segunda especialidad en tecnología e informática educativa   | Segunda Especialidad | Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo    | Meses            | 14       | Enero 2014                  |
| Especialización en docencia en educación técnico productiva  | Especialización      | Universidad Nacional De Trujillo         | Meses            | 06       | Julio 2009 Y Diciembre 2010 |
| Especialización en gerencia y calidad educativa  | Especialización      | Universidad Nacional De Trujillo         | Meses            | 06       | Enero 2009 Y junio 2010     |
| Gestión cultural para el desarrollo local  | Especialización      | Escuela Mayor De Gestión Municipal       | Horas            | 80       | Enero A abril De 2007       |

### IV. EXPERIENCIA LABORAL

#### EXPERIENCIA DOCENTE SUPERIOR

| Institución  | Dedicación   | Fecha inicio | Fecha fin | Categoría |
|--|--|--------------|-----------|-----------|
| INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO "JOSÉ ANTONIO ENRIQUETA" DE TUMBES | Docente principal  | 1998         | 1994      | Nombrado  |
| INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO "JOSÉ ABELARDO QUIÑONES"  | Docente Parcial  | 2005         | 2008      | Parcial   |
| UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES                                   | Jefe de Prácticas a tiempo parcial                                     | 1998         | 1998      | Auxiliar  |
| ULADECH  | Docente a tiempo parcial<br>PREGRADO<br>TUMBES                         | 2007         | 2014      | Parcial   |
| UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  | Docente a tiempo parcial<br>PROGRAMA DE MAESTRÍA<br>POSGRADO<br>PIURA  | 2018         | 2019      | Parcial   |
| ULADECH  | Docente a tiempo parcial<br>PROGRAMA DE MAESTRÍA<br>POSGRADO<br>TUMBES | 2018         | 2019      | Parcial   |

**Anexo 6: Matriz de consistencia**

| <b>PROBLEMA</b>  | <b>OBJETIVO</b>   | <b>HIPÓTESIS</b>   | <b>VARIABLES Y DIMENSIONES</b>           | <b>METODOLOGÍA</b>   |
|--|---|--|--|--|
| <b>PROBLEMA GENERAL</b>  | <b>OBJETIVO GENERAL</b>   | <b>HIPÓTESIS GENERAL</b>   |  |  |
| ¿Cuál es el nivel de desempeño de los de la toma de decisiones en directivos de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2019? | Determinar el nivel de percepción de la toma de decisiones de los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2019.     | El 25% de los docentes perciben en el nivel regular la toma de decisiones de la Unidad Educativa, Guayaquil, 2019.             | TOMA DE DECISIÓN                         |  |
| <b>PROBLEMA ESPECÍFICO</b>   | <b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>  | <b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</b>  |  | • Tipo y Nivel de Investigación  |
| ¿Cuál es el nivel de la dimensión conocimiento de resultados en los docentes?  | Determinar el nivel de conocimiento de los resultados en los docentes hacia los directivos de una Unidad, Guayaquil 2019.                     | El 25% de los docentes perciben en el nivel dimensión conocimientos de resultados en la Unidad Educativa Fiscal Miguel Donoso. | Conocimiento de los resultados           | Básica<br>Descriptivo<br>Cuantitativa<br>Transversal   |
| ¿Cuál es el nivel de la dimensión de nivel de programabilidad en los docentes?   | Establecer el nivel de programabilidad en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2019                          | El 25% de los docentes perciben en el nivel de la dimensión de programabilidad en la Unidad Educativa Fiscal Miguel Donoso     | El nivel de programabilidad              | • Diseño de Investigación<br><br>No Experimental<br><br>• Población<br>81 docentes<br>Muestra<br>28 docentes |
| ) ¿Cuál es el nivel de la dimensión de los criterios en los docentes?  | Determinar el nivel de los criterios para la toma de decisiones en los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, Guayaquil 2019. | El 25% de los docentes perciben en el nivel dimensión criterios en la Unidad Educativa Fiscal Miguel Donoso.                   | Los criterios para la toma de decisiones | • Técnica e Instrumento de Recolección de datos<br>Es La Encuesta  |
| ¿Cuál es el nivel de la dimensión el nivel de impacto en los docentes?   | Establecer el nivel de impacto de la decisión de los docentes hacia los directivos de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2019.                  | El 25% de los docentes perciben en el nivel dimensión de impacto en la Unidad Educativa Fiscal Miguel Donoso                   | El nivel de impacto de la decisión       |  |

**Anexo 7: Solicitud de autorización de estudio**

Guayaquil, 6 junio del 2019

Ms. Johanna Cevallos

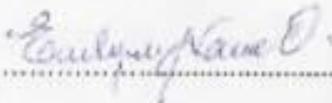
Rectora de la Unidad Educativa Fiscal "Dr. Miguel Donoso Pareja"

Presente. -

Yo, Evelyn Yesenia Alava Ochoa, docente de la Unidad Educativa arriba mencionada, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Percepción de la Toma de Decisiones de una Unidad Educativa Guayaquil, 2019"

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Lic. Evelyn Alava Ochoa

Guayaquil, 6 de junio del 2019



Unidad Educativa Fiscal  
Dr. Miguel Donoso Pareja  
RECTORADO

*Recibido  
25-06-2019*

## Anexo 8: Protocolo de consentimiento

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

"Percepción de la Toma de Decisiones en Docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil 2019"

Objetivo de la investigación: Es medir el nivel de la toma de decisiones de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal DR. "Miguel Donoso Pareja" de Guayaquil.

Autor: Lic. Evelyn Alava Ochoa

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa Fiscal Dr. Miguel Donoso Pareja.

Nombre del participante: Glenda Cicrus Sales

Yo, Glenda Cicrus Sales identificado con documento de identidad N° 0914765102 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: 

Guayaquil, julio 2019

### Anexo 9: Fotografías



Figura 1 Socializando el instrumento de investigación



Figura 2 Aplicación de la encuesta a los docentes 1er día

### Anexo 10: Acta de aprobación de originalidad

|  |  |   |
|--|--|---|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b> | Código : F06-PP-PR-02.02<br>Versión : 03<br>Fecha : 23-03-2018<br>Página : 1 de 1 |
|--|--|---|

Yo, Lilitana Ivonne Espinoza Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Percepción de la Toma de decisiones en docentes de una Unidad educativa Guayaquil, 2019" de la estudiante Alava Ochoa Evelyn Yesenia constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, JULIO DEL 2019

  
 .....  
 Dra. Lilitana Ivonne Espinoza Salazar  
 DNI: 02684276



|         |                            |        |                     |        |                                 |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|

**Anexo 11: Acta de informe de originalidad**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSTGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Presentación de la tesis de investigación en el proceso de evaluación de originalidad de tesis

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE**  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

AL: [Nombre]

Fecha: [Fecha]

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES  
Científicas, Tecnológicas e Innovación

Piura - 2019

9 %

| Nº | Descripción                   | Porcentaje |
|----|-------------------------------|------------|
| 1  | Plagio en el texto            | 4 %        |
| 2  | Plagio en citas               | 1 %        |
| 3  | Plagio en referencias         | 1 %        |
| 4  | Plagio en imágenes            | <1 %       |
| 5  | Plagio en tablas              | <1 %       |
| 6  | Plagio en gráficos            | <1 %       |
| 7  | Plagio en esquemas            | <1 %       |
| 8  | Plagio en diagramas           | <1 %       |
| 9  | Plagio en figuras             | <1 %       |
| 10 | Plagio en tablas de datos     | <1 %       |
| 11 | Plagio en tablas de contenido | <1 %       |



**FIRMA DEL EVALUADOR**  
Piura, Julio del 2019





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ALAVA OCHOA EVELYN YESENIA

INFORME TITULADO:

“Percepción de la Toma de Decisiones en Docente de una Unidad educativa,  
Guayaquil 2019.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

**MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: 19 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA