



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lcda. Gómez Chilán, Lilian Florinda (ORCID: 0000-0003-4655-591X)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

El siguiente trabajo lo dedico a Dios, quien guía siempre mi camino todos los días de manera espiritual y profesional, a mis hijos Francisco y Gabriel que siempre han estado pendientes de mis estudios y me han dado el apoyo incondicional en todo momento, que me estimularon mucho para seguir preparándome

Agradecimiento

Agradezco a Dios Todopoderoso por darme luz para el razonamiento y entendimiento y poder comprender los conocimientos dados por los tutores en cada uno de los módulos, a las autoridades de la Universidad César Vallejo, quienes hicieron realidad la ejecución de este programa de estudios y a mi tutor de tesis Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar que fue mi guía para que pueda culminar con éxito este trabajo demostrando su capacidad y comprensión en cada una de sus tutorías.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y Operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	31
VII RECOMENDACIONES:	32
VIII. REFERENCIAS	33
Anexos	38

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla cruzada Organización institucional y Toma de decisiones del personal docentes de la Unidad educativa “Unidad Popular”, Quevedo, Ecuador, 2020.	28
Tabla 2: Tabla cruzada Estructura Organizacional y Toma de decisiones individuales del personal docentes de la Unidad educativa.	29
Tabla 3: Tabla cruzada Estructura Organizacional y Toma de decisiones Grupales.	30
Tabla 4: Tabla cruzada Comunicación organizacional y toma de decisiones individual.	31
Tabla 5: Tabla cruzada Comunicación organizacional y toma de decisiones grupal.	32
Tabla 6: Prueba de normalidad de la hipótesis general.	33
Tabla 7: Prueba de Rho Spearman entre las variables Organización institucional y Toma de decisiones.	33
Tabla 8: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1.	34
Tabla 9: Prueba de Rho Spearman entre las variables Organización institucional y Toma de decisiones.	34
Tabla 10: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2.	35
Tabla 11: Prueba de Rho Spearman entre las variables Estructura organizacional y Toma de decisiones grupal.	35
Tabla 12: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3.	36
Tabla 13: Prueba de Rho Spearman entre las variables Comunicación organizacional y Toma de decisiones individual.	36
Tabla 14: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 4.	37
Tabla 15: Prueba de Rho Spearman entre las variables Comunicación organizacional y Toma de decisiones grupal.	37

Resumen

La necesidad de conocer el nivel de relación entre las variables de estudio organización Institucional y toma de decisiones del personal docente en la unidad educativa “Unidad Popular”, Quevedo, Ecuador 2020, dio origen a la investigación que pretende aportar al mejor desempeño institucional

El mismo que se fundamenta en una investigación de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, en razón a que se establece una relación entre las variables organización institucional y toma de decisiones. Asume el método hipotético deductivo, para así poder recopilar toda la información acerca de este trabajo de estudio como son las definiciones, fundamentos, que contribuyan a mejorar la organización institucional, presenta enfoques claros y precisos en su marco teórico, todas ellas provienen de libros, artículos y otros investigaciones en el contexto que son provenientes del internet, por lo tanto este trabajo involucra a todos los docentes y comunidad de la institución realizándose el estudio en una muestra probabilística de 58 encuestados entre docentes y administrativos. Para las variables inmersas en este estudio se utilizó la técnica de encuesta, que se utilizó como instrumento al cuestionario inicialmente, adaptando al formulario de Google formularios para obtener información de las variables organización institucional y toma de decisiones; por lo tanto, los resultados de los dos instrumentos son correlacionados estadísticamente.

El resultado de investigación mediante el programa estadístico denominado SPSS reporta la existencia de relación estadísticamente significativa de 0,594 entre organización institucional y toma de decisiones.

Palabras clave: organización, toma de decisiones, ética, estrategia, estructura, comunicación.

Abstract

The need to know the level of relationship between the study variables Institutional organization and decision-making of teaching staff in the educational unit "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador 2020, gave rise to research that aims to contribute to the best institutional performance

The same that is based on a basic type of research, of a correlational descriptive level, of non-experimental design, cross-sectional, because a relationship is established between the variables institutional organization and decision-making. It assumes the hypothetical deductive method, in order to collect all the information about this study work such as the definitions, foundations, that contribute to improving the institutional organization, it presents clear and precise approaches in its theoretical framework, all of them come from books, articles and other research in the context that come from the internet, therefore this work involves all the teachers and community of the institution, carrying out the study in a probabilistic sample of 58 respondents between teachers and administrators. For the variables immersed in this study, the survey technique was used, which was used as an instrument to the questionnaire initially, adapting to the Google form to obtain information on the variables institutional organization and decision making; therefore, the results of the two instruments are statistically correlated.

The result of research using the statistical program called SPSS reports the existence of a statistically significant relationship of 0.594 between institutional organization and decision-making.

Key words: organization, decision making, ethics, strategy, structure, communication.

I. INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación nos muestra la realidad en la organización institucional de las instituciones educativas y cómo afecta a todos los procesos de toma de decisiones institucionales, lo que reflejará el cambio en la enseñanza, el aprendizaje y la colaboración de la comunidad educativa.

Actualmente, en nuestro país se han presentado transformaciones profundas en la estructura organizacional de la educación, dando así un mejor desempeño de los procesos administrativos y pedagógicos, tratando de esta manera optimizar la calidad de las instituciones educativas.

En Ecuador, el entorno de la relación de las variables Organización institucional y toma de decisiones se vuelve cada vez más crítico, debido a los cambios que se han producido con la emisión de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento General, y a los que se suman los cambios en el Modelo de gestión que el Ministerio de Educación pone en práctica, además se agrega la falta de nombramiento de altos directivos, en un alto porcentaje a nivel de instituciones educativas, evidenciando la falta de políticas públicas y entidades dedicadas a la formación del talento humano..(Ministerio de Educación, 2012)

En tales condiciones se propone a directores y administrativos sin comprender la importancia de poner mayor atención a elementos como pensamiento, valores, creencias, tradiciones, costumbres para promover el cambio de pensamiento de la sociedad, enfocado en metas, principios y derechos para obtener un ambiente armónico generando nuevos conceptos de valores, cambiando su forma de pensar para poner en marcha el cambio de cultura, permitiendo un desarrollo creativo y sano para la comunidad educativa, conformada por el personal docente, población estudiantil y padres de familia o representantes.

En la Unidad educativa Unidad Popular, se puede evidenciar en el área administrativa que existen dificultades en la consecución de las actividades y en los procesos de gestión, más aun cuando no se permite el normal desarrollo

de las funciones del personal, con las continuas observaciones que hace el gestor administrativo, provoca resistencia y malestar, más aún son notorios los procesos que están enfocados en sólo cumplir requerimientos por parte del Distrito sin prever al ser humano que está ejecutando cada una de las acciones.

Este proyecto busca abordar las preocupaciones que motivaron el estudio y tiene como objetivo crear beneficios para los involucrados que se traduzcan en un mejor conocimiento y desarrollo.

Cabe recalcar que esta investigación no pretende poner fin al problema educativo, sino dejar una contribución que se utilizará para futuras investigaciones para dar pasos hacia nuevos procesos que no solo prioricen la gestión educativa, sino también la calidad y la organización dentro del proceso educativo de la unidad educativa "Unidad Popular", para que se refleje en el progreso de la comunidad educativa.

Por tal motivo esta investigación se lleva a cabo para mejorar el proceso de organización de la institución, que visualizará los cambios logrados a través de las actividades de enseñanza y la responsabilidad de la comunidad educativa, de modo que el proceso regulatorio pueda reordenarse por completo en cualquier nivel. Al equilibrar las debilidades y amenazas, mejorarlas y convertirlas en fortalezas y oportunidades, se puede lograr la enseñanza de la gestión.

A través de la investigación cualitativa y cuantitativa sobre el proceso de implementación, se diagnosticará la organización de la unidad educativa; la investigación bibliográfica se realizará sobre la institución y la predicción del logro de la meta. Investigue y desarrolle herramientas para observar las metodologías implementadas, los métodos cualitativos y la investigación detallada sobre la información recopilada y procesada en estudios de casos para describir los resultados y verificar hipótesis. Al formular juicios de valor, se utilizarán métodos estadísticos para organizar la información obtenida de tablas estadísticas.

Debe reiterarse que el desarrollo institucional es el resultado de la implementación, el plan de trabajo o el progreso; al final de este estudio, el

aspecto que tiene el mayor impacto en este tema es el tipo social-educativo-académico. Todos los representantes del sector educativo deben tener derecho a participar en la gestión e identificación del proyecto, y a participar en el proceso de implementación, monitoreo y evaluación; las responsabilidades emocionales y activas de todos los miembros de la organización son los determinantes del éxito.

En la historia de la educación, se encuentra entre las principales transformaciones políticas realizadas basadas en las reformas educacionales, por otro lado la influencia de los sectores católicos y no católicos, fundaron el crecimiento del sistema educativo, inspirados en la pedagogía alemana y en la escuela nueva de (Flores, 2015)

La Organización institucional surge de las teorías organizacionales como lo menciona según (Daft, 2015) que se aplica al ámbito educativo y concretamente en lo administrativo y pedagógico, donde es claro el cambio de concepto de administración a gestión educativa, estamos refiriéndonos a la organización en el campo específico de la institución educativa, esta gestión administrativa se lo realiza en el campo internacional, nacional y local aunque no con la misma intensidad de organización, así como lo manifiesta (N. Rodríguez, 2015), en la obra con el título de "Gestión Escolar y Calidad de la Enseñanza" en la Universidad Central de Venezuela, en el que sugirió que la investigación etnográfica debe ser dirigida al medio ambiente, la situación y los eventos en condiciones reales..

Varios de los fenómenos que se han detectado en la organización institucional de la educación se han implementado como exigencias absolutas que se emiten desde los altos directivos según lo manifiesta (Daft, 2015) de la misma manera (Berceruelo & De Estudio De Comunicación, 2016) las ordenes incuestionables, que son recibidas con inquietud, resistencia y confusión, implementándose un sistema de orden y acciones por convicción, incluyendo limitaciones a cumplir con lo mínimo necesario de las prácticas administrativas y organizaciones elementales. Por lo tanto (Fuentes, 2015) manifiesta: Se pretende realizar un análisis a la organización institucional en la realidad de la educación, también

abordar realidades socioculturales haciendo referencia a fenómenos complejos y dinámicos, teniendo un enfoque científico para estudiarlos debidamente.

(R. Rodríguez, 2000) menciona que, durante el proceso de cambios de la cultura organizacional, sino se toma en cuenta la estructura, la estrategia, los valores y la motivación, las mejoras no se van a conseguir. Además, si no intentas iniciar un cambio con las personas que se verán afectadas, pero las ignoras o influyes en ellas, el proceso puede fallar. (Aguilar, 2018) por otro lado, si las innovaciones en el campo organizacional se toman como simples recetas, hace que se pierda el lado humano de estos sistemas.

El liderazgo docente debe cultivarse en las instituciones educativas, con un enfoque en la gestión de los talentos de la unidad de trabajo de cada departamento para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes, maestros y administrativos que componen la Unidad educativa (Herrera, Sergio & Tobón, 2017).

En el Ecuador, desde el año 2016 se implementaron los estándares de calidad educativa emitidos por el Ministerio de Educación mediante acuerdo ministerial 091-2017 en el que se establecen parámetros claros de lo que se espera de las instituciones para que logren las metas de calidad educativa.

La organización institucional es vista como un sistema coordinado de actividades que se compone de los diferentes actores educativos y cuya cooperación es esencial para la existencia de una organización institucional de alta calidad. La falta de capacitación docente por parte del jefe de educación en relación con los instrumentos que regulan la actividad de la institución, tales como: código de convivencia, plan de gestión de riesgos, plan operativo anual, manuales de funciones, etc., permite la aparición de las anomalías que son causa de la investigación.

A nivel nacional, las instituciones tienen un cuadro de mando integral (conocido como el plan estratégico de la institución) que contiene los datos para la toma de decisiones y utiliza un método de gestión basado en la estrategia.

A nivel local en la ciudad de Quevedo, las instituciones cuentan con este plan estratégico, que ayuda a la organización institucional y al personal docente a tomar decisiones sobre desempeño óptimo de la institución, en este caso la unidad educativa "Unidad del Popular".

Por ende, si la institución no posee una buena organización, el personal docente no puede tomar las decisiones adecuadas para que la misma cumpla con cada uno de los objetivos planteados y así llegar a un fin que satisfaga a todas las partes como lo son personal docente y la sociedad.

La investigación abarca la aplicación de un estudio en cuanto a la organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular".

En esta investigación se plantea la siguiente interrogante como problema general: ¿Cuál es la relación entre la organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador 2020? Además, se plantean las preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y toma de decisiones? ¿Cuál es la relación comunicación organizacional y toma de decisiones?

Los seres humanos debemos ayudarnos mutuamente, debido a nuestras capacidades individuales, por ende, se deben establecer organismos que permitan alcanzar algunos objetivos que el esfuerzo personal no podría alcanzar. Así, es como nos damos cuenta de que para la realización de un buen trabajo no puede existir el egocentrismo, sino, se debe poner en práctica la alteridad con un liderazgo que nos incita a entender que entre todos podemos sostener y llevar hacia adelante los objetivos que nos planteemos a lo largo de nuestra actividad.

Por ende, una organización podrá constar solo cuando existan personas capaces de establecer una comunicación para de esta manera encontrarse con la predisposición para actuar conjuntamente y así lograr obtener un fin común.

De tal manera, las organizaciones se conforman para vencer todas aquellas limitaciones individuales que las personas presentan.

La investigación presenta el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020. De la misma manera los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel de relación entre estructura organizacional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa; Determinar el nivel de relación entre comunicación organizacional y toma de decisiones individual del personal docente de la unidad educativa.

De la misma manera se plantea como Hipótesis general de este estudio: Existe relación entre la organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020; y, como hipótesis específicas: Existe relación de la dimensión estructura organizacional y toma de decisiones individual del personal docente de la unidad educativa; y, existe relación entre comunicación organizacional y toma de decisiones.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con (Garbanzo Vargas, 2015) "La teoría de la gestión es la comprensión y la explicación del proceso del comportamiento humano en una organización". Señaló que se considera la gestión educativa como una serie de actividades y pasos estratégicos utilizados para procedimientos y propósitos educativos, y la toma de decisiones es una tarea a la que todos se dedican a lo largo de sus vidas. Para este fin, debe tener los insumos necesarios para permitir alternativas favorables a los problemas planteados por la organización.

(Guzmán Y Valle, 2015), establece, la gestión educativa se considera como una serie de actividades y pasos estratégicos para procesos y propósitos educativos, mientras que la toma de decisiones es una tarea para la cual todos están predispuestos a lo largo de sus vidas y para los cuales deben tener el aporte mínimo requerido que permite la construcción de alternativas favorables frente a un problema organizacional.

Según (Pérez & Meza, 2005), en la tesis doctoral titulada "Liderazgo y toma de decisiones en organizaciones universitarias" analiza las corrientes de toma de decisiones basadas en el liderazgo y la ética para transformar las escuelas, institutos y universidades en Venezuela. Con base en el análisis de casos de los docentes, concluyen que cuando hay ejecutivos dentro de la institución, se determina que la actividad docente y la toma de decisiones fueron más efectivas que los procesos de gestión.

Por otro lado, en (I Chiavenato et al., 1983) La organización fue fundada por personas que satisfacían las necesidades de la comunidad, y ahora se ha desarrollado y muestra grandes diferencias. Nunca encontraremos dos organizaciones iguales porque sus estructuras son diferentes entre sí. Existen en diversas formas de organización y aplican diferentes tecnologías para la ejecución de diferentes actividades.

Donde se reconoce que la pedagogía, motivación, ambiente educativo, influyeron en el comportamiento y ambiente de aprendizaje de cada alumno. Finalmente, queremos señalar que el liderazgo educativo tiene un impacto transversal en cada área del plan de estudios, estableciendo así consideración y respeto, y permitiendo la resolución de conflictos. (Padron, 2010)

Haciendo un estudio relacionado con nuestro tema de análisis, de acuerdo con el trabajo realizado por (García Montero & Williams Martínez, 2019), de la Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Literatura y Educación, Administración de Carrera y Supervisión Educativa con el tema: “Gestión administrativa en la organización institucional. Instrucciones para la organización institucional”, cuyo objetivo era determinar la incidencia del jefe de administración en el desarrollo de la organización institucional, concluyendo, que el plan de mejora fortalece el buen desarrollo organizacional y personal, el mismo que se debe incluir en los procedimientos que permitan mejorar las actitudes y aptitudes de los integrantes de la institución, aclarando de esta manera que la organización institucional y la gestión administrativa es indispensable para coordinar los procesos para que la institución marche de una manera óptima, buscando la excelencia académica

Según (Mazacon, 2003). Las organizaciones educativas generalmente se consideran sistemas sociales. En otras palabras, se entienden los sistemas organizacionales, las personas que juegan un papel predominante y que corresponden a otros subsistemas socioculturales. En los sistemas sociales hay relaciones entre las personas que lo componen, incluidos los gerentes, los docentes, el personal administrativo, técnico, de servicios y de estudiantes.

(Rafael & Sierra, 2013), se manifiesta. Las relaciones y el tiempo son la estructura básica de las actividades de la organización porque afectan la distribución de las relaciones de la organización. Se aplicará la configuración de la estructura que permita implementar planes, proyectos e innovaciones en el futuro.

(Vásquez, 2010) Las organizaciones son la base del aprendizaje para todos los miembros de la comunidad. También es la estrategia que permite un aprendizaje significativo en el contexto de la acción profesional. (Bernal, 2011). Es la escuela como institución la que aprende, es el grupo de maestros que reflexiona, es toda la escuela la que mejora a través del aprendizaje que se lleva a cabo y en el que crecen como personas y como especialistas.

La unidad educativa “Unidad Popular”, se encuentra ubicada en la parroquia San Camilo de la ciudad de Quevedo – Ecuador, consta de sección matutina y vespertina con 1700 estudiantes, 57 docentes y 11 administrativos, cuenta con la especialidad de bachillerato general unificado. La unidad educativa en la actualidad no está organizada eficientemente, tiene carencia de implementación tecnología en las aulas y en el área administrativa lo que ocasiona un mal estar entre estudiantes, docentes y administrativos.

Se indica en (Delgado et al., 2016), que una institución educativa es una realidad concreta que está integrada por una comunidad educativa. Por lo tanto, se deben llevar a cabo todas las medidas, desde la visualización hasta la intervención interna y externa. Los elementos que componen las dos áreas y sus interacciones forman la estructura organizativa del centro.

(Martínez, 2012) señala. Las instituciones educativas tienen un aspecto bidimensional: el superficial, formal, que se refiere a lo administrativo - legal y lo profundo, dinámico, real, interno, que define la esencia de la vida de la institución, es decir, nos permite advertir los aspectos inherentes a la institución.

La organización hace referencia a la distribución del trabajo previamente planificado, nombrando comisiones de docentes y conformación de organismos institucionales, conformada por los miembros de la comunidad educativa y que participaran en las diversas actividades programadas por los directivos, para una buena marcha institucional. (Correa Delgado et al., 2012)

Como lo define (Reyes, 2014) para la organización como estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social para lograr la máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos establecidos. (p.212).

(Arias, 2010) menciona “Esta fase consiste en la integración de todos los recursos de los que dispone la institución, se coordina lo planificado, se asignan los recursos y personal que realizará cada actividad de acuerdo con las competencias que se requieran”.

Según (Amador, 2008) “Organizar es el proceso por medio del cual se ordena y comparte el trabajo y los recursos, a las autoridades y entre los miembros que integran la organización institucional, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas”.

La organización institucional es un proceso dinámico. A través del proceso y la tecnología, permite gestionar empresas e instituciones educativas, y proporciona mecanismos relacionados para el cambio continuo y la innovación; estos procedimientos, tecnologías, métodos y estrategias constituyen influencia mutua Y una colección de elementos cohesivos para alcanzar las metas y objetivos de la institución educativa en cuestión. (Alvarado Oyarce, 1999)

Según (Garbanzo Vargas, 2015) “El desarrollo organizacional y el proceso de transformación de las instituciones educativas representan un desafío para la gestión de la educación ". Obtenido de la " Revista de Educación "interna de la institución. Debido a la necesidad de adaptarse a nuevos procesos, metas y métodos, es concebible que la organización necesite llevar a cabo cambios organizativos trascendentes.

Según (Josefina et al., 2008), en principio, una organización educativa es un sistema social. Es decir, el sistema organizacional extendido por personas relacionadas con otros subsistemas sociales y culturales es un sistema social que establece relaciones entre las personas que componen el sistema: estudiantes, administración Personal, docentes, personal técnico, de servicio y administrativo.

Tipos de cambio organizacional.

Según (Hellriegel, 2009) considera dos puntos de vista principales: El cambio planeado y el cambio súbito. El cambio planeado, está orientado por los procesos de innovación como efecto de la reflexión y el ajuste paulatino en las organizaciones. En otro punto de vista, el cambio súbito se debe a la capacidad de responder inmediatamente ante las situaciones inesperadas que se presenten en el entorno organizacional como lo manifiesta.

El cambio organizacional es apreciado por (Sandoval Duque, 2014) como el cambio, transformación ligada al diseño o al funcionamiento de cada organización. Los directivos que se manejan de manera eficiente y eficaz perciben el momento oportuno en el que se requiere un cambio y además conoce los procedimientos para conducir a su organización en el proceso de cambio.

(Ministerio de Educación del Ecuador, 2017) En el manual para la implementación y evaluación de la calidad educativa y los estándares de gestión escolar, el desempeño profesional de gestión y el desempeño profesional docente (2017) sobre los componentes organizacionales de las instituciones relevantes, el manual establece: el funcionamiento de las instituciones educativas: regulaciones, procedimientos administrativos y académicos, estrategias Planificación y desarrollo profesional.” (p.14).

La organización institucional se refiere a la relación de todos los elementos que regulan el funcionamiento institucional tales como leyes, principios, métodos de estudio y formas de evaluación, es, por tanto, indispensables para el trabajo de los directivos educativos para alcanzar los objetivos planteados. (Gálvez R, Eliseo; Lundgren, n.d.)

Según el Manual de Gestión para Directores de instituciones Educativas, (UNESCO, 2011), esta dimensión ayudará a determinar la forma en que los miembros de la comunidad educativa están organizados para el correcto funcionamiento de la institución, (p.36). En este contexto, el desarrollo institucional

es tan importante como las habilidades de los miembros de la organización que promueven el desarrollo institucional de manera autónoma y competente.

Estructura Organizacional

La estructura organizacional en el ámbito educativo se refiere a los actores educativos que ocupan diversos niveles dentro de la organización, para lo cual se dispone de normas y políticas que rigen las actividades. A través de la estructura organizacional se logran los objetivos programados, considerando la identidad institucional además de todos los recursos con los que cuenta la institución. (Josefina et al., 2008)

Según (Solarte, 2009): estructura de la organización no es otra cosa que el entramado de lugares de trabajo y de departamentos que conduce la conducta de los individuos y grupos de la institución o empresa a fin de conseguir los objetivos de la organización que en resumen se traduce por la satisfacción de los alumnos, padres de familia, comunidad (p.87).

De acuerdo con lo manifestado por (Germán, 2018) la estructura de la organización está orientada al beneficio de la satisfacción de la entidad educativa y de la calidad del servicio que se ofrece, por lo que el líder institucional debe programar una estructura que cree los comportamientos que la estrategia demanda.

Como se citó en (Idalberto Chiavenato, 2004), “una estructura organizacional es eficaz cuando facilita a las personas la consecución de los objetivos y es eficiente cuando se consiguen los recursos o costos mínimos” (p.369). Las características de una estructura organizacional es ser eficaz y eficiente, logrando los objetivos haciendo uso de los recursos de los que se dispone en la institución.

Se puede indicar que la estructura organizacional implica decisiones, una de ellas es la distribución del trabajo lo que permite que sea más eficiente y se realice en menor tiempo en base a niveles.

Comunicación Organizacional

La comunicación en la institución nos permite intercambiar ideas e información importante, permite la obtención de los objetivos que se plantea la organización y las metas establecidas. A través de la comunicación se pueden coordinar las actividades y evaluarlas para medir los logros alcanzados.

(Balarezo, 2014) nos dice: La comunicación organizacional es un conjunto de tecnologías y actividades destinadas a promover y acelerar el flujo de mensajes entre los miembros de la organización y entre la organización y el entorno; o, para influir en las opiniones, actitudes y comportamientos de audiencias internas y externas en la organización para mejorar a estos últimos. Alcanza la meta más rápida.

Estas técnicas y actividades deben partir lógicamente de la investigación, la misma que permitirá conocer los problemas, necesidades y áreas de oportunidad en materia de comunicación. Por lo expuesto en líneas anteriores, se puede concluir que la comunicación organizacional nos permite tomar decisiones y solucionar problemas, favorece el trabajo en equipo y el cumplimiento de los objetivos de una forma eficaz.

(Idalberto Chiavenato, 2004), la comunicación consiste en el movimiento de información y significado de una persona a otra, y como consecuencia de ello, la comunicación efectiva y la convergencia de las ideas son aportes indispensables para que se cumplan los objetivos de la organización.

Procedimientos administrativos y académicos

Los procedimientos administrativos y académicos institucionales son aquellos que guían las acciones de la comunidad educativa, quienes deben conocerlos y ejecutarlos para garantizar la eficiencia y eficacia de los servicios educativos que se ofertan.

Planificación estratégica

Por medio de la planificación estratégica se piensa en el futuro de la institución, lo que se quiere lograr a través del establecimiento de objetivos y definición de programas de actuación que deberán ser alcanzados a través del trabajo mancomunado de los actores educativos.

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional es importante para el buen desempeño en las prácticas pedagógicas de los docentes y deben contar con el acompañamiento y asesoría de los directores de área, líder institucional o cualquier otro profesional especializado.

(Jiménez Espinoza, 2015) Creen que el desarrollo personal ha demostrado ser uno de los factores más importantes para mejorar la calidad de la educación (p.2). El desarrollo profesional implica las experiencias de aprendizaje que aportan al incremento de la calidad educativa. Permite que los docentes apliquen en el aula conocimientos innovadores favoreciendo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Toma de decisiones.

(Atencio, 2005), en general, Las organizaciones comienzan a evaluar el proceso de toma de decisiones para evaluar la efectividad de las decisiones que deciden aceptar. Además, es posible valorar el comportamiento de sus elementos, así como el desarrollo de sus procedimientos.

Según (Canós et al., 2009) La toma de decisiones es un proceso de aprendizaje innato basado en una estructura a través del cual las personas pueden elegir entre dos varias alternativas que facultan resolver situaciones difíciles o conflictos de la vida personal, institucional y profesional.

Mientras tanto según (Castro Martín, 2014) La toma de decisiones es un proceso necesario para cualquier actividad, que involucra actividades simples y

abstractas en cualquier situación. La vida se compone de una serie de decisiones. Toda decisión es diferente de otras decisiones porque la experiencia es diferente.

La toma de decisiones es evidente que nos obliga a decidirnos por una de entre varias alternativas o estrictamente dejar que fluyan sin inmiscuirse, para que los resultados no sean los esperados. Una decisión acertada nos lleva al éxito y por lo contrario nos lleva al fracaso.

Los pasos para la toma de decisiones.

Según (Canós et al., 2009) considera los siguientes pasos: Establecer objetivos, actuar con sinceridad, actuar con integridad, visualizar el escenario como una oportunidad y no como una intimidación; e, identificar los elementos que le apartan de la decisión apropiada.

El compromiso con el cambio no solo recae en los maestros, ni deben esperar mostrar cualidades positivas y productivas como cambios que deben ser aceptados. Las personas que los guían deben convertirse en verdaderos líderes que promuevan la iniciativa y la innovación y se transformen a sí mismos. Existen garantías psicológicas de que sus contribuciones y comportamientos personales no serán suprimidos, sino que serán escuchados y recompensados. (López Báez et al., 2018)

Dimensiones de la variable toma de decisiones

La teoría de (Galdos, 2013) tiene en cuenta las dimensiones estimadas en este estudio. El autor intenta demostrar la racionalidad de las sugerencias para la toma de decisiones de las siguientes dimensiones.

- a. Toma de decisiones individual:** (Castro Martín, 2014), aquí, el modelo mental (resumen, imagen o historia de éxito anterior) establece la corrección de nuestros pensamientos, la coexistencia de la toma de decisiones y la validez social y moral.

b. Toma de decisiones en equipo: Aquí, las reuniones internas con su equipo de trabajo generan una mayor confianza en la información, causada por la diversidad, las diferencias y la confusión sin reconocer que otras personas nos resuelven o toman medidas. En un mundo que busca innovar y desarrollar soluciones o atributos únicos en productos y servicios, todas estas actitudes son ahora de gran valor. (Fernández Cruz, 2004)

Observando este preliminar, se piensa que la toma de decisiones es un proceso activo y dinámico. En este proceso, se debe suponer que se pueden resolver tanto internos como justos. Tanto los modelos de pensamiento personal como la toma de decisiones en equipo permiten la formación de opiniones o juicios de valor relacionados con el éxito de la empresa o la organización de la persona.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

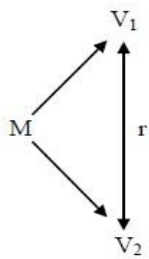
Toda investigación tiene como base fundamental su marco metodológico, el mismo que lo componen procesos racionales empleados para conseguir los objetivos que preside a la investigación científica, respaldada por la manipulación de técnicas e instrumentos, que permitirán escudriñar los datos y nos llevarán a extraer conclusiones para la: elaboración, presentación, proyección y evaluación de este proyecto.

Para el presente estudio se utilizó la investigación de campo, como lo define (Jesús et al., 2017). La investigación de campo implica recolectar datos directamente del sujeto bajo investigación o el lugar donde ocurrió el incidente (datos en bruto) sin manipular ni controlar ninguna variable. Por lo tanto, los investigadores pueden obtener información, pero no cambiarán las condiciones existentes. (p.23). Se empleó este tipo de investigación por los que los datos extraídos fueron tomados directamente del objeto de estudio en este caso es en la comunidad educativa específicamente a directivos, administrativos y docentes de la unidad educativa “Unidad Popular”, los datos serán recopilados en su estado natural sin manipulación de variables lo que nos permite tener datos reales y veraces.

El método de investigación utilizado fue el hipotético deductivo, que parte de las hipótesis que son supuestos teóricos para llegar a obtener deducciones o conclusiones (Aguilar, 2018). Además, la presente investigación es desde el enfoque cuantitativo debido a que recoge características de la variable organización institucional, y porque analiza los datos de la variable toma de decisiones que permitirán realizar un análisis descriptivo e inferencial.

Esta investigación, es de tipo básico. En este sentido, (Soto, 2017) también se llama puro o básico, y persigue la generalización, con miras a teorías basadas en principios y leyes. Además, el diseño es correlacional transversal, ya que los

datos fueron recolectados de forma virtual, y simultánea, se empleó el formulario de Google form con la intención de representar las variables y determinar su incidencia e interrelación.



Dónde:

M= Muestra (docentes de la Unidad Educativa “Unidad Popular”)

VI= Organización institucional

VD= Toma de decisiones”

R= Nivel de correlación entre variables

3.2 Variables y Operacionalización

La operacionalización de la variable incluye la descripción de la actividad del investigador para medir o manipular la variable, que se basa en la determinación de dimensiones e indicadores para determinar la dirección de la investigación que pretende realizar.

Las variables son los elementos básicos de las hipótesis porque se basan en la relación entre variables que se refieren a ciertas unidades de observación.

Variable Independiente: Organización institucional.

La organización institucional es fundamental dentro de las instituciones educativas ya que conforman un sistema dentro de otro sistema y están constantemente sometidas a cambios dinámicos y que requiere de un equilibrio global, que permita la integración de cada una de las partes por la división del trabajo, estos necesitan ser coordinados a través de los medios de integración y control así lo manifiesta (Mantas Ramírez, 2010)

Variable Dependiente: Toma de decisiones

(Galdos, 2013) precisa, la toma de decisiones "así como su éxito o fracaso depende en gran medida de su éxito o decisiones u opciones de fracaso profesional y personal".

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1.- Población: En este estudio, el universo o población que se examinará consta de 57 maestros y 11 gerentes que trabajan en la unidad educativa "Unidad Popular".

3.3.2.- Muestra: Al respecto (Hernández Sampieri, 2014) manifiesta. La muestra es esencialmente un subgrupo de la población. Significa que es un subconjunto de

los elementos que pertenecen al conjunto definido en sus características. Lo llamamos "población". Por lo tanto, la muestra necesaria para la investigación pertenecerá a la " Unidad Popular " 58 docentes que forman parte del cálculo de la muestra.

Estratos de la muestra de la Unidad Educativa "Unidad Popular"

Tabla 1. *Distribución de la muestra de estudio*

Género	F	%
Autoridad	1	1,72%
Docentes	57	98,28%
Total	58	100%

Fuente: Propia

Elaborado por: Lilian Gómez Chilán

3.3.3. Muestreo

Tiende a definirse como una selección específica de casos en el que se hará algún tipo de inferencia en relación al grupo de población que se investiga. (Serna, 2019, p.193). Por ello el muestreo se denominó no probabilístico, ya que no se basa en el uso de una fórmula para estimar alguna probabilidad (Castro, 2019), es por ello que se consideró por conveniencia, dado que la muestra se selecciona por atributos característico de relevancia de quien investiga destacando así su intención en una muestra de accesibilidad viable. (Serna, 2019)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1.- Técnica: La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta para las variables de Organización institucional y Toma de decisiones. (León Crispín, 2018), describe a la encuesta como la recolección sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener. Buendía y otros (Sabino, 2013). Según el diseño previamente establecido, la encuesta será un método de investigación que puede dar respuestas a las preguntas en forma de términos descriptivos y variables después de recopilar información del sistema para garantizar el rigor de la información obtenida. (p.120). (Castillo & Guijarro, 2006), enuncia que la herramienta básica utilizada en la

investigación de encuestas es el cuestionario, que es un documento que recopila variables e indicadores dedicados a los objetivos de la encuesta de manera predeterminada".

3.4.2 Cuestionario

El instrumento utilizado en este estudio fue el cuestionario, uno para cada variable. Un cuestionario es un documento compuesto por una serie de preguntas, que deben redactarse de manera coherente y organizarse, clasificarse y estructurarse de acuerdo con un plan determinado, de modo que sus respuestas puedan proporcionarnos toda la información. (Gerardo & Od, 2016)

Haciendo uso del cuestionario, se aplicó a los directivos, administrativos y docentes para conocer su perspectiva acerca de la organización de la unidad educativa "Unidad Popular" acerca de los protocolos, rutas y los diferentes procedimientos organizacionales, además de conocer si están involucrados con la misión y visión que la institución se plantea, lo que nos permitirá recoger información de nuestras variables de investigación.

3.5 Procedimientos

El procedimiento utilizado se basó en la estructura de la operacionalización de las variables de Organización institucional y Toma de decisiones de nuestra investigación. El que fue diseñado en su etapa preliminar con un borrador, así como también se organizó de acuerdo con la información recolectada, se hizo el respectivo análisis, lo que permitió extraer las respectivas conclusiones y recomendaciones de nuestro estudio.

3.5.1 Validez y fiabilidad

Validez

El contenido fue validado utilizando la técnica de opinión experta y su instrumento, el informe de juicio experto, aplicado a 2 especialistas en educación y 1 doctor (en este caso, el tutor de esta asignatura) que revisaron los instrumentos de la medición validada. Se realizó una encuesta para la adquisición de datos con el fin de recopilar la información de la muestra de las dos variables de estudio.

Fiabilidad

En este estudio se realizó el con el uso del coeficiente Alpha de Cronbach el mismo que permitió verificar la confiabilidad del cuestionario, que determinó los niveles de fiabilidad de las encuestas realizadas.

3.6 Método de análisis de datos

Con la ayuda del software estadístico SPSS 21.0, se implementó un método que permitió analizar los datos, mediante el cual se prepararán tablas de correlación, prueba de hipótesis y otras estadísticas descriptivas, para describir y observar cómo se comportan las dos variables de investigación. De manera similar, se verifico la linealidad de los datos para saber si se sabe que el número de muestras es mayor que 50; los coeficientes de regresión lineal múltiple de Pearson se utilizan para el análisis de inferencia.

3.7 Aspectos éticos

El título de esta encuesta es: Organización institucional y toma de decisiones de la unidad educativa "Unidad Popular", Ecuador 2020. Teniendo en cuenta que la encuesta no perjudica a los docentes, los resultados obtenidos serán completamente confidenciales. Del mismo modo, vale la pena mencionar que los resultados obtenidos son verdaderos y confiables, se obtienen de la realidad después del juicio de expertos y de acuerdo con los principios básicos de la investigación al aplicar herramientas de recolección de datos. Por otro lado, se mantiene la integridad científica de los pensamientos o el discurso de los demás, y se menciona adecuadamente al autor. Finalmente, ha habido un consentimiento libre e informado para el uso de información para los fines específicos identificados en esta investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Objetivo general: Determinar la relación entre organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020

Tabla 2

Relación entre organización institucional y toma de decisiones

		Toma de decisiones		
		Muy eficiente	Eficiente	Total
Organización institucional	Muy eficiente	4 6,9%	44 75,9%	48 82,8%
	Eficiente	3 5,2%	7 12%	10 17,2%
Total		7 12,1%	51 87,9%	58 100%

Fuente: Análisis de datos del instrumento aplicado a docentes de la Unidad educativa "Unidad Popular".

Elaborado por: Lilian Gómez Chilán

Interpretación: En la tabla 2 se evidencia que el 75,9% ubica como muy eficiente a la organización institucional y como eficiente la toma de decisiones; el 12% ubica como eficiente tanto a la organización institucional y la toma de decisiones; en cambio el 6,9% ubica como muy eficiente para las dos variables.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre estructura organizacional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020

Tabla 3

Relación entre estructura organizacional y toma de decisiones

		Toma de decisiones		
		Muy eficiente	Eficiente	Total
Estructura organizacional	Muy eficiente	41 70,7%	3 5,2%	44 75,9%
	Eficiente	9 15,5%	5 8,6%	14 24,1%
Total		50 86,2%	8 13,8%	58 100%

Fuente: Análisis de datos del instrumento aplicado a docentes de la Unidad educativa "Unidad Popular".

Elaborado por: Lilian Gómez Chilán

Interpretación: En la tabla 3 se evidencia que el 70,7% ubica como muy eficiente tanto a la estructura organizacional y la toma de decisiones; el 15,5% ubica como eficiente a la estructura organizacional y como muy eficiente la toma de decisiones; en cambio el 8,6% ubica como eficiente para las dos variables.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de relación entre comunicación organizacional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa;

Tabla 4

Relación entre comunicación organizacional y toma de decisiones

		Toma de decisiones		
		Muy eficiente	Eficiente	Total
Comunicación organizacional	Muy eficiente	37 63,7%	2 3,4%	39 67,1%
	Eficiente	13 22,4%	6 10,5%	19 32,9%
	Total	50 86,1%	8 13,9%	58 100%

Fuente: Análisis de datos del instrumento aplicado a docentes de la Unidad educativa “Unidad Popular”.

Elaborado por: Lilian Gómez Chilán.

Interpretación: En la tabla 4 se evidencia que el 63,7% ubica como muy eficiente tanto a la comunicación organizacional y la toma de decisiones; el 22,4% ubica como eficiente a la comunicación organizacional y muy eficiente la toma de decisiones; en cambio el 10,5% ubica como eficiente para las dos variables

4.2 Estadística inferencial

Hipótesis General

Hi. - Existe relación entre organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020

Ho. - No existe relación entre organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020

Tabla 5

Relación entre la organización institucional y toma de decisiones

		Correlaciones	
			Toma de decisiones
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	,594**
	institucional	Sig. (bilateral)	,000
		N	

Fuente: Análisis de datos del instrumento aplicado a docentes de la Unidad educativa "Unidad Popular"

Elaborado por: Lilian Gómez Chilán.

Interpretación: La Tabla 5 muestra los resultados de correlación de entre variables, observando que el valor Rho es de 0.594 indicando correlación positiva moderada; la significancia bilateral es en el orden del $0.000 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Hi. - Existe relación de la dimensión estructura organizacional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020

Ho. - No existe relación de la dimensión estructura organizacional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020

Tabla 6

Relación entre la estructura organizacional y toma de decisiones

Correlaciones			Toma de decisiones
Rho de Spearman	Estructura	Coeficiente de correlación	,376**
	Organizacional	Sig. (bilateral)	,004
		N	58

Fuente: Análisis de datos del instrumento aplicado a docentes de la Unidad educativa "Unidad Popular"

Elaborado por: Lilian Gómez Chilán.

Interpretación: La Tabla 6 muestra los resultados de correlación entre la dimensión estructura organizacional y la variable toma de decisiones, observando que el valor Rho es de 0.376 indicando correlación positiva baja; la significancia bilateral es en el orden del $0.004 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Hi. - Existe relación de la dimensión comunicación organizacional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020

Ho. - Existe relación de la dimensión comunicación organizacional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020

Tabla 7

Relación entre la comunicación organizacional y toma de decisiones

Correlaciones			Toma de decisiones
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	,360**
	Organizacional	Sig. (bilateral)	,006
		N	58

Fuente: Análisis de datos del instrumento aplicado a docentes de la Unidad educativa "Unidad Popular"

Elaborado por: Lilian Gómez Chilán.

Interpretación: La Tabla 7 muestra los resultados de correlación entre la dimensión comunicación organizacional y la variable toma de decisiones, observando que el valor Rho es de 0.360 indicando correlación positiva baja; la significancia bilateral es en el orden del $0.006 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general: Determinar la relación entre organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020, los resultados demuestran que el 75,9% considera muy eficiente la organización institucional y como eficiente la toma de decisiones (Tabla 2), de la misma manera existe correlación positiva moderada de 0.594 y la significancia bilateral es menor a 0.05 (Tabla 5) aceptándose la hipótesis de investigación y rechazándose la hipótesis nula. El estudio coincide con (Daft, 2015), ya que sostiene que la Organización Institucional es la base del centro educativo, y se distingue entre instituciones, y que la visión un gran líder que sabe tomar decisiones correctas, permite que la institución en general este en su apogeo o en decadencia. Además, se observa que, al existir una eficiente organización Institucional, se puede verificar una eficiente toma de decisiones, producto de buen liderazgo, permitiendo a sus miembros trabajar de forma sincronizada y armónica en situaciones críticas.

Para el objetivo específico 1 Determinar la relación entre estructura organizacional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020, el 70,7% considera muy eficiente a las variables; el 15,5% ubica como eficiente a la estructura organizacional y como muy eficiente la toma de decisiones (Tabla 3), asimismo, se observa una correlación positiva baja, del 0.376 y el valor de significancia es de $0.004 < 0.05$, lo que se deduce que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. (Tabla 6). Los fundamentos teóricos indican que la estructura organizacional es la jerarquización o niveles de conducción de la institución para asegurar el cumplimiento del currículo y los estándares de calidad educativa, es así como se manifiesta el desempeño de la unidad educativa, y cada uno de sus departamentos o áreas.

Con relación al objetivo específico 2, Determinar el nivel de relación entre comunicación organizacional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa. El 63,7% considera muy eficiente la comunicación organizacional y la toma de decisiones; un 22,4% considera eficiente la comunicación

organizacional y muy eficiente la toma de decisiones (Tabla 4). De la misma manera existe correlación positiva baja, en el orden del 0.360 y el valor de significancia bilateral es del $0.006 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Esto demuestra que existe coordinación fluida y permanente entre el equipo institucional y el carisma trascendente para el personal docente de la unidad educativa, deduciéndose que el trabajo conlleva a desarrollar el pensamiento inteligente, las combinaciones desconocidas y la intuición lógica,

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que la relación entre organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020, es muy eficiente, ya que así lo considera lo considera el 75,9% de los encuestados (Tabla 2) y si existe correlación positiva moderada de 0.594 y la significancia bilateral es menor a 0.05 (Tabla 5), por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Se deduce que es acertada la organización para la toma de decisiones institucionales, producto del liderazgo y trabajo armónico de sus integrantes.

Se determinó la relación entre estructura organizacional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020, la misma que es considera muy eficiente por los encuestado con el 70,7% (Tabla 3), asimismo, existe correlación positiva baja, del 0.376 y siendo la significancia bilateral del $0.004 < 0.05$, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. (Tabla 6). Los resultan invitan a inferir que, si bien es cierto se percibe como muy eficiente, la correlación es débil y requiere de un recambio de la estructura operativa institucional para asegurar el mejorar el servicio que se brinda y elevar la calidad educativa impartida.

Se determinó que la comunicación organizacional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa es eficiente, así lo considera e 63,7%, (Tabla 4). Se evidencia buena comunicación, fluida y permanente, carisma que trasciende del personal docente, desarrollo del pensamiento inteligente, las combinaciones desconocidas y la intuición lógica; pero existe correlación positiva baja, en el orden del 0.360 y siendo el valor de significancia bilateral del $0.006 < 0.05$, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, lo que permite inferir que es necesario mejorar la comunicación estableciendo niveles y responsabilidades consensuadas, para lograr los objetivos planteados por la institución.

VII RECOMENDACIONES:

A los directivos de la institución:

Desarrollar jornadas de reflexión colectiva para revisar los documentos de gestión institucional, de manera participativa, responsable y consensuada, promoviendo actitudes de compromiso institucional y valoración de los miembros de la organización. Revisar el POA, PEI y el manual de funciones que busque el acercamiento y participación de los directivos, docentes y personal administrativo.

Propiciar el empoderamiento por parte de los actores educativos quienes se resisten a cumplir las funciones que les competen de acuerdo con la normativa legal vigente, por lo que se recomienda capacitación docente en temas de códigos de convivencia, relaciones inter personales y otras actividades con pertinencia a la realidad y el contexto de la unidad educativa “Unidad Popular”.

Establecer consensuadamente, reuniones periódicas, con actividades de capacitación, motivación y participación en las diferentes actividades de la vida cotidiana de la unidad educativa, para juntos alcanzar el gran objetivo prevista en la misión y visión de la institución unidad educativa “Unidad Popular”.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. L. (2018). Liderazgo organizacional, toma de decisiones y resolución de conflictos en los docentes, Lima - 2015. *Universidad César Vallejo*.
- Alvarado Oyarce, O. (1999). *Gestión educativa, enfoques y procesos* (U. de Lima (ed.); Universidad).
- Amador, J. (2008). *Fundamentos teóricos sobre gestión del talento humano. Gestión administrativa*.
- Aquino Pascual, G. (2018). *Estrategias de Comunicación y Organización Institucional en la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea: evolución y retos en la comunicación interna y comunicación externa a través de la Oficina de Comunicación* Directora: Carmen Peña F.
- Arias, A. (2010). *Gestión de los procesos*. <http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/18380/1/COMPLETA.pdf>
- Atencio, L. (2005). *Toma de decisiones y solución de problemas*. <https://servicios.unileon.es/formacion-pdi/files/2013/03/TOMA-DE-DECISIONES-2014.pdf>
- Balarezo, B. (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional*.
- Berceruelo, B., & De Estudio De Comunicación, E. (2016). *Comunicación Empresarial. Incluye 33 ideas para una comunicación empresarial de éxito*.
- Bernal, M. (2011). *La organización institucional en la gestión administrativa y académica propuesta de un Proyecto de desarrollo institucional para la escuela fiscal mixta vespertina "Clemencia Ruilova Rugel" (Tesis Maestría)*. <https://doi.org/10.16194/j.cnki.31-1059/g4.2011.07.016>
- Canós, L., Valero, M., & Maheut, J. (2009). Toma de decisiones en la empresa: proceso y clasificación. *Universidad Politécnica de Valencia*, 506, 9. <https://doi.org/10.1007/978-1-59745-409-4>
- Castillo, I., & Guijarro, M. (2006). *Estadística descriptiva y cálculo de probabilidades* (J. L. Posada (ed.)). Pearson.

- Castro Martín, P. (2014). *Toma de decisiones asertiva para una gerencia efectiva*.
- Chiavenato, I, Villamizar, G., & Aparicio, J. (1983). *Administración de recursos humanos*.
<http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Chiavenato, Idalberto. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Mc Graw Hill (ed.); Segunda ed).
- Correa Delgado, R., Vidal Illingworth, G., & en Ecuador, I. (2012). *Marco Legal Educativo. Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General*.
- Daft, R. L. (2015). *Teoría y Diseño Organizacional* (Cengage Learning (ed.); Undécima e).
- Delgado, R. C., Espinosa, A. X., Viceministro De Educación, A., Larrea, F. P., Ortega Mafla, W., Andrés, C., Democracia, L., Vivir, B., Ormaza, P., Técnico, E., Guamán, D., María, S. S., Bastidas, M., & Gonzaga, C. (2016). *Modelo de Funcionamiento de los Departamentos de Consejería Estudiantil*. www.educacion.gob.ec
- Fernández Cruz, M. (2004). El desarrollo docente en los escenarios del currículum y la organización. *Profesorado: Revista de Curriculum y Formación Del Profesorado*, 8(1), 20.
- Flores, P. (2015). *Tesis Doctoral*. <http://hdl.handle.net/10481/41231>
- Fuentes, O. (2015). La organización escolar. Fundamentos e importancia para la dirección en la educación. *Varona, Revista Científico - Metodológica*, 61(0864-196x), 1–12.
<https://doi.org/10.1016/j.chemosphere.2006.03.011>
- Galdos, G. (2013). La formación del profesorado en el siglo XXI. *Universidad de Murcia. Servicio de Publicaciones*, 22(January 2011), 343.
- Gálvez R, Eliseo; Lundgren, R. (n.d.). *Manual de apoyo para la capacitación sobre grupos focales y entrevistas*. 1–31.
- Garbanzo Vargas, G. M. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67. <https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- García Montero, W. P., & Williams Martínez, C. I. (2019). *La gestión administrativa en la organización institucional. Instructivo para la organización institucional*. 1(1), 1–13.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Gerardo, F., & Od, A. (2016). *El proyecto de investigación Sexta edición* (Issue July 2012).

- Germán, V. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial*.
- Guzmán Y Valle, E. (2015). *Relación entre el Liderazgo del director y la calidad de la gestión educativa en las instituciones educativas públicas*.
- Hellriegel, D. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Décima seg). Cengage Learning.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Espacio de Formación Multimodal Selección de la muestra*.
www.elosopanda.com
- Herrera, Sergio & Tobón, S. (2017). *El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual. The school director from the socioformative approach. A documentary*.
https://www.researchgate.net/publication/319135499_EL_DIRECTOR_ESCOLAR_DE_ESDE_EL_ENFOQUE_SOCIOFORMATIVO_ESTUDIO_DOCUMENTAL_MEDIANTE_LA_CARTOGRAFIA_CONCEPTUAL_THE_SCHOOL_DIRECTOR_FROM_THE_SOCIOFORMATIVE_APPROACH_A_DOCUMENTARY_STUDY_THROUGH_CONCEPTUAL_MA
- Jesús, C. A., Vázquez, S., Ángeles, L. D. L., & Fonseca, C. (2017). La dislexia, la disgrafía y la discalculia: sus consecuencias en la educación ecuatoriana. *Archivo Médico de Camagüey*, 21(1), 766–772.
- Jiménez Espinoza, E. (2015). *Desarrollo personal y profesional de maestrías de educación: Aportes de la orientación*.
- Josefina, L., Chacón, R., Antonio, J., Aguirre, A., & Heredia Gómez, F. A. (2008). La organización educativa y su cultura: Una visión desde la postmodernidad. In *Año* (Vol. 14).
- León Crispín, P. (2018). Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018. *Universidad Cesar Vallejo*.
- López Báez, I., López Ramírez, E., Martínez Iñiguez, J. E., & Tobón, S. (2018). Gestión Directiva: Aproximaciones a un Modelo para su organización institucional en la educación media superior en México. *Espacios*, 39(29).
- Mantas Ramírez, F. A. (2010). *Modelos de organización y gestión educativa*. 368.
- Martínez, L. (2012). *Administración educativa*.
- Mazacon, A. (2003). *Administración Educativa, Universidad Técnica de Babahoyo, página*

14. 53(9), 80. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Ministerio de Educación del Ecuador, 2017. (2017). *Gestión Escolar, Desempeño Profesión Directivo y Desempeño Profesional Doce MANUAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA*. www.educacion.gob.ec

Ministerio de Educación, E. (2012). *Marco legal educativo: constitución de la república, ley orgánica de educación intercultural y reglamento general*. https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/ml_educativo_2012.pdf

Padrón, F. (2010). *Evaluación de la educación rural en los municipios Libertad e Independencia del estado Táchira Venezuela*. https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/8938/CAPITULO_II_TESIS_DOCTORADO.pdf?sequence=9

Pérez, L. A. De, & Meza, B. A. De. (2005). El liderazgo y la toma de decisiones en las organizaciones de educación superior. *Omnia*, 11(1), 0.

Rafael, E., & Sierra, C. (2013). *El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica*.

Reyes, P. (2014). *Organización 4.1 Definición e importancia*.

Rodríguez, N. (2015). *Gestión escolar y Calidad de la enseñanza*.

Rodríguez, R. (2000). La Cultura Organizacional. *Revista Antropológica*, 12(5/6), 99–118. <http://bivir.uacj.mx/Reserva/Documentos/rva200581.pdf>

Sabino, C. (2013). *El proceso de investigación*.

Sandoval Duque, J. L. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 162–171. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.005>

Solarte, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. 42, 43–62. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Soto, G. (2017). *El proyecto de investigación*.

UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. In *Unesco* (p. 72).

Vásquez, F. (2010). *Estrategias de enseñanza: investigaciones sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto.*

Yangali, Judith & Rodríguez, J. (2018). *Vista de La relación de la toma de decisiones y la gestión educativa en docentes gestores de la universidad.pdf.*

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	V. Independiente	<p>Investigación de tipo: básica Nivel: descriptivo correlacional Diseño: no experimental de corte transversal Población: la población está constituida por 57 docentes y 11 administrativos El tamaño de la muestra: 58 docentes seleccionados de manera probabilística intencional Método: hipotético deductivo Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Método de análisis de datos: Tablas de frecuencias y porcentuales Prueba de Spearman</p>
¿Cuál es la relación que existe entre la organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020?	Determinar la relación que existe entre la organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020.	Existe relación entre la organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020	Organización institucional Dimensiones: -Estructura organizacional -Comunicación organizacional	
Problemas específicos	Objetivo específico	Hipótesis específica	V. Dependiente	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y toma de decisiones individual del personal docente de la unidad educativa? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y toma de decisiones grupal del personal docente de la Unidad educativa? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicación organizacional y toma de decisiones individual del personal docente de la unidad educativa? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicación organizacional y la toma de decisiones grupales del personal docente de la unidad educativa? 	<ul style="list-style-type: none"> Describir el nivel de relación de la variable organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa. Describir el nivel de relación de la dimensión estructura organizacional y toma de decisiones individual del personal docente de la unidad educativa. Describir el nivel de relación de la dimensión estructura organizacional y toma de decisiones grupal del personal docente de la unidad educativa. Describir el nivel de relación de la dimensión comunicación organizacional y toma de decisiones individual del personal docente de la unidad educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación de la dimensión estructura organizacional y toma de decisiones individuales del personal docente de la Unidad educativa. Existe relación de la dimensión estructura organizacional y toma de decisiones grupales del personal docente de la unidad educativa Existe relación de la dimensión comunicación organizacional y toma de decisiones individual del personal docente de la unidad educativa. Existe relación de la dimensión comunicación organizacional y la toma de decisiones grupal del personal docente de la unidad educativa. 	<p>Toma de decisiones Dimensiones: -Toma de decisiones individual -Toma de decisiones en equipo</p>	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente Organización Institucional	Según la Universidad Autónoma del estado de Morelos (México) sobre la organización institucional como un “orden metódico de las unidades que conforman la institución, conforme a criterios de jerarquía, ordenados de tal forma que se pueda visualizar los niveles y sus relaciones de	Aspectos fundamentales de la organización institucional. Componentes de la organización institucional	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel directivo Niveles de análisis Nivel de control y veeduría ➤ Nivel Operativo ➤ Nivel de apoyo ➤ Nivel de servicios 	Ordinal Likert
			Comunicación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Normativas ➤ Procedimientos académicos y administrativos ➤ Planificación estratégica ➤ Desarrollo profesional 	Ordinal Likert
Variable Dependiente Toma de decisiones	Según (Galdos, 2013) define la toma de decisiones “como las decisiones o elecciones que de cuyo acierto o desacierto depende en gran parte su éxito o su fracaso profesional y personal”	Las decisiones en la institución educativa pueden ser tomadas de manera individual y en equipo.	Toma de decisiones Individual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Raciocinio inteligente 2. Combinaciones desconocidas de las emociones 3. Intuición lógica 	Ordinal Likert
			Toma de decisiones en Equipo	<ol style="list-style-type: none"> 4. Excelencia del desempeño en equipo 5. Carisma trascendente 	

Anexo 3: Instrumento de Operacionalización de variables

TÍTULO DE LA TESIS: Organización institucional y Toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa “Unidad Popular”, Quevedo, Ecuador, 2020.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA
Organización Institucional	<p>Organización Institucional Según (Aquino Pascual, 2018). Sobre la organización institucional como un “orden metódico de las unidades que conforman la institución, conforme a criterios de jerarquía y ramificación, ordenados y codificados de tal forma que sea posible visualizar los niveles y sus relaciones de dependencia. Aspectos fundamentales de la organización institucional, componentes de la organización institucional</p>	<p>1 Estructura organizacional. Es el orden sistemático de las unidades que integran la institución, conforme a criterios de jerarquía y ramificación, ordenados y codificados de tal forma que sea posible visualizar los niveles y sus relaciones de dependencia. (Aquino Pascual, 2018)</p>	<p>Nivel directivo (Rectorado, Vicerrectorado, inspección general)</p>	1. El Rectorado evalúa, impulsa y controla el funcionamiento general de la institución, tanto internamente como en sus relaciones externas.	Escala Ordinal
				2. El Vicerrector cumple con diversas funciones como dirigir, coordinar, evaluar, supervisar la formación de docentes y actividades de investigación.	
				3. La inspección general organiza, coordina y supervisa el trabajo armónico y eficiente del departamento de inspección.	
			<p>Nivel de análisis (Junta general de directivos y docentes, Junta académica, consejo estudiantil, comité central de padres de familia)</p>	4. La junta general de directivos y docentes conoce los planes, programas y proyectos institucionales y las demás previstas en la normativa, emitidos por el ministerio de educación.	Totalmente de acuerdo
				5. La junta académica cumple con el encargo de asegurar el cumplimiento del currículo nacional y los estándares de calidad educativa.	
			<p>Nivel de control y veeduría (Ministerio de educación, gobierno escolar)</p>	6. Considera usted que la unidad educativa cuenta en su organización con planes de actividades académicas.	De acuerdo
				7. El ministerio de educación controla y realiza la veeduría de la aplicación y cumplimiento del sistema organizacional, en su institución.	
			<p>Nivel de control y veeduría (Ministerio de educación, gobierno escolar)</p>	8. Cree usted que un proyecto institucional se constituya en una propuesta de cambio para la institución.	Indeciso
				9. El docente cumple y propone mejoras a la organización institucional.	
			<p>Nivel operativo (Docentes, Áreas, comisiones, secretaría)</p>	10. Considera usted que la planificación es un proceso fundamental de la organización administrativa y académica.	En desacuerdo
				11. La acción del departamento de consejería estudiantil llega a todos los estudiantes de la unidad educativa.	
			<p>Nivel de apoyo (Departamento de consejería estudiantil)</p>	12. Considera usted que los estudiantes, padres de familia, y comunidad educativa tienen conocimiento sobre la organización de la institución.	Totalmente en desacuerdo
				13. Considera usted que la institución cuenta con los recursos necesarios (sala audiovisual, computación y mantenimiento) para un mejor desempeño del personal docente.	

		<p>2 comunicación organizacional. Da la oportunidad a la organización de conocer y socializar experiencias e ideas para lograr objetivos, así como alcanzar mayor participación entre el personal que la componen, para obtener opiniones y establece un prestigio de la institución. (Aquino Pascual,</p>	<p>Procedimientos académicos y administrativos</p> <p>14. La institución educativa ha definido un plan para superar las debilidades y reforzar las fortalezas de la organización institucional</p> <p>15. Considera usted que un inadecuado sistema administrativo influye en la organización institucional.</p> <p>16. Considera usted que la disciplina en su unidad educativa es el resultado de la organización administrativa y académica.</p>	
			<p>Planificación estratégica</p> <p>17. Considera usted que los directivos de la institución educativa brindan orientación para alcanzar los objetivos de la planificación estratégica.</p> <p>18. Cree usted que es necesario elaborar un proyecto de desarrollo institucional para la unidad educativa "Unidad Popular"</p>	
			<p>Desarrollo profesional</p> <p>19. La institución educativa realiza capacitaciones, ejercicios de autoevaluación, para mejorar el desarrollo profesional de sus docentes</p> <p>20. Estaría usted de acuerdo que se aplique el proyecto de desarrollo institucional como instrumento que propone los cambios pedagógicos y de gestión necesarios para el desarrollo de la institución.</p>	
Toma de decisiones	<p>Toma de decisiones Según (Galdos, 2013) p. 13) define la toma de decisiones "como las decisiones o elecciones que de cuyo acierto o desacierto depende en gran parte su éxito o su fracaso profesional y personal". Las decisiones en la institución educativa pueden ser tomadas de manera individual y en equipo.</p>	<p>Individual. aquí los modelos mentales (generalizaciones, imágenes o historias previas de éxito) determinan la corrección de nuestros pensamientos, convivencia y validez social y moral de nuestras decisiones. (Galdos, 2013)</p>	<p>Raciocinio inteligente</p> <p>1. Piensa que el raciocinio es el principal componente en la toma de decisiones.</p> <p>2. Piensa usted que las oportunidades están, pero para ello sólo hay que decidirse y arriesgarse.</p>	
		<p>Equipo. Da un nivel mayor de confianza en la información, proviniendo de las reuniones internas</p>	<p>Combinaciones desconocidas de las emociones</p> <p>3. Las combinaciones desconocidas de las emociones no afectan a la toma de decisiones que la institución adopta en determinadas ocasiones</p> <p>4. Las combinaciones desconocidas de sentimientos, intuición, emociones y circunstancias deben ser analizados y considerados prioridad al momento de tomar una decisión.</p>	
			<p>Intuición lógica</p> <p>5. Cada decisión es analizada profundamente y contrastada con la intuición lógica del directivo.</p> <p>6. Su intuición le brinda detalles claves durante su percepción de la realidad.</p>	
			<p>Excelencia del desempeño en equipo</p> <p>7. Las decisiones tomadas dentro de la institución buscan siempre la excelencia del desempeño en equipo</p> <p>8. La participación y el trabajo en equipo caracteriza las decisiones de su institución.</p>	
			<p>Carisma trascendente</p> <p>9. El carisma trascendente es una característica de los diferentes niveles que permite tomar decisiones equilibradas</p>	

		con su equipo de trabajo, alentados por la discrepancia fundada, la inconformidad, sin permitir que otras personas u actúen por nosotros. (Galdos, 2013)).		10. Ante las dificultades, busca usted comprometerse más con su equipo.	
--	--	--	--	--	--

Anexo 4: Ficha técnica

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Organización institucional
Autor y Año	Lilian Florinda Gómez Chilán
Procedencia	Ecuador
Adaptación	Formulario de Google Formulario
Institución	Unidad educativa "Unidad Popular"
Universo de estudio	68
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	58
Tipo de técnica	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha de trabajo de campo (fecha de	4 de julio de 2020
Escala de medición	Ordinal
Tiempo utilizado	15 minutos

Fuente: Propia

Elaborado por: Lilian Gómez Chilán

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Toma de decisiones
Autor y Año	Lilian Florinda Gómez Chilán
Procedencia	Ecuador
Adaptación	Formulario de Google Formulario
Institución	Unidad educativa "Unidad Popular"
Universo de estudio	68
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	58
Tipo de técnica	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario

Fecha de trabajo de campo (fecha de aplicación)	4 de julio de 2020
Escala de medición	Ordinal
Tiempo utilizado	15 minutos

Anexo 5: Validez y confiabilidad

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Organización institucional y Toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa “Unidad Popular”, Quevedo, Ecuador, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
Organización Institucional Según (Aquino Pascual, 2018), sobre la organización institucional como un "orden metódico de las unidades que conforman la institución, conforme a criterios de jerarquía, ordenados de tal forma que se pueda visualizar los niveles y sus relaciones de dependencia. Aspectos fundamentales de la organización institucional.	1 Estructura organizacional. es el orden sistemático de las unidades que integran la institución, conforme a criterios de jerarquía y ramificación, ordenados y codificados de tal forma que sea posible visualizar los niveles y sus relaciones de dependencia. (Aquino Pascual, 2018).	Nivel directivo (Rectorado, Vicerrectorado, inspección general)	1. El Rectorado evalúa, impulsa y controla el funcionamiento general de la institución, tanto internamente como en sus relaciones externas.									X			X			
			2. El Vicerrector cumple con diversas funciones como dirigir, coordinar, evaluar, supervisar la formación de docentes y actividades de investigación.						X		X		X		X			
			3. La inspección general organiza, coordina y supervisa el trabajo armónico y eficiente del departamento de inspección.										X		X			

2. Equipo. Da un nivel mayor de confianza en la información, proviniendo de las reuniones internas con su equipo de trabajo.	Combinaciones desconocidas de las emociones	22. Piensa usted que las oportunidades están, pero para ello sólo hay que decidirse y arriesgarse.							X	X	X	X			
		23. Las combinaciones desconocidas de las emociones no afectan a la toma de decisiones que la institución adopta en determinadas ocasiones							X	X	X	X			
		24. Las combinaciones desconocidas de sentimientos, <u>intuición</u> emociones y circunstancias deben ser analizados y considerados prioridad al momento de tomar una decisión.							X	X	X	X			
	Intuición lógica	25. Cada decisión es analizada profundamente y contrastada con la intuición lógica del directivo.							X	X	X	X			
		26. Su intuición le brinda detalles claves durante su percepción de la realidad.							X	X	X	X			
	Excelencia del desempeño en	27. Las decisiones tomadas dentro de la institución buscan siempre la excelencia del desempeño en equipo							X	X	X	X			
		28. La participación y el trabajo en equipo caracteriza las decisiones de su institución.							X	X	X	X			
	Carisma trascendente	29. El carisma trascendente es una característica de los diferentes niveles que permite tomar decisiones equilibradas							X	X	X	X			
		30. Ante las dificultades, busca usted comprometerse más con su equipo.							X	X	X	X			



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
 Evaluador

Anexo 6: Matriz de validación de instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de organización institucional del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular"

OBJETIVO: Valorar el cuestionario para medir el nivel de organización institucional del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular"

DIRIGIDO A: Docentes y Administrativos de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

|

Muy bueno	Bueno	Regular
	X	


.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Anexo 7: Validez y confiabilidad

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Organización institucional y Toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020.

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020.

DIRIGIDO A: Docentes y Administrativos de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Gina Magdalena Mayorga Quiñónez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Malo
(X)	()	()


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 8: Validez y confiabilidad

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Organización institucional y Toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020.

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020.

DIRIGIDO A: Docentes y Administrativos de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ing. Abraham Adalberto Bayas Zamora Msc.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Gerencia e innovaciones educativas.

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Malo
(✓)	()	()


Ing. Abraham Bayas Zamora Msc.

1801962646

Anexo 9: Currículo

Nombre Apellido: Gina Magdalena Mayorga Quiñonez

Cedula: 0914710421

Edad: 50Años

Dirección, Ciudad-País: Vía Quevedo Cdla. Los Laureles Mz f V 15

Empalme - Ecuador

Tel: 0960184912 cnt, 0993849908 claro y 042960096

E-mail: gina.mayorga1070@gmail.com



ESTUDIOS

Título Primario

Escuela Fiscal El Quiteño Libre (Quito)

Título de Segundo Nivel: bachiller en Ciencias Sociales

Colegio Nacional El Empalme

Título Tercer Nivel: Licenciada en Ciencias de la Educación especialidad Historia y Geografía

Universidad Técnica de Babahoyo

Título de cuarto nivel: Magister en Gerencia de innovaciones Educativa

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Programas manejados: Word, Excel, Power Point

EXPERIENCIA LABORAL

Nombre de la institución, *Colegio Fiscal El Empalme- El Empalme Sector Público*

Cargo Docente

Fecha Desde 08-2001 – 07-2003

Empalme-Ecuador

Nombre de la Institución, *Colegio Fiscal El Empalme- El Empalme Sector Público*

Cargo Docente

Fecha Desde 05-2008 – 01-2009

Empalme-Ecuador

Nombre de la Institución, Dirección Provincial de Educación Sector Público

Cargo ocupado: Docente

Fecha Desde 11-2009 - Hasta 02-2014

Empalme-Ecuador

Nombre de la institución, Distrito 09D15 Empalme Educación - Sector Público

Cargo ocupado: Docente

Fecha Desde 03-2014 - Hasta la actualidad
Empalme-Ecuador
Escuela de Educación Básica Segundo Auhing Medina

REFERENCIAS LABORALES

Nombre Apellido Lic. Nelly Zambrano Alcívar

Cargo Docente
Institución UE Renán Olmedo González
Teléfono 0981837490-042960560
E-mail nzambranoalcivar@gmail.com

Nombre Apellido Lic. Lilian María Espinoza Moran

Cargo docente
Institución UE Crnl. Pedro Vélez Morán
Teléfono 0981120830
E-mail lilianespinoza@hotmail.com

Nombre Apellido Lic. Juan Carlos Mayorga

Cargo Rector Encargado
Institución UE Crnl. Pedro Vélez Morán
Teléfono 0989528672- 042963729
E-mail mayorgajuan_@h Hotmail .es

REFERENCIAS PERSONALES

Nombre Apellido Ramón Vicente Barcia Bravo

Ocupación Mecánico
Teléfono 0992229376
E-mail ramonvicentebarcia@yahoo.es

Nombre Apellido Zoila Rosario Cedeño Moreira

Ocupación docente
Teléfono 2960386-0987961165
E-mail madigace.1968@hotmail.com

Títulos de Cuarto Nivel						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN GERENCIA DE INNOVACIONES EDUCATIVAS	UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO	NACIONAL		1014-14-86050357	04-08-2014	

Títulos de Tercer Nivel						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION DE HISTORIA Y GEOGRAFIA	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO	NACIONAL		1013-07-766127	22-06-2007	
PROFESORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA EN LA ESPECIALIZACION DE HISTORIA Y GEOGRAFIA	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO	NACIONAL		1013-07-766128	22-06-2007	

HOJA DE VIDA

ABRAHAM ADALBERTO BAYAS ZAMORA

DATOS PERSONALES

CÉDULA	1801962646
SEXO	MASCULINO
NACIONALIDAD	ECUATORIANA
ETNIA	MESTIZO
TIPO DE DISCAPACIDAD (CARNE CONADIS)	
FECHA DE NACIMIENTO	15 DE NOVIEMBRE DE 1965
DIRECCIÓN	CALLE SEPTIMA Y LA A, SECTOR SANTA MARIA
E-MAIL INSTITUCIONAL	
E-MAIL PERSONAL	abayas.edu@gmail.com
TELÉFONO CONVENCIONAL	052771625
TELÉFONO CELULAR	0991953379



(Si los espacios asignados son insuficientes, favor incluir las líneas que sean necesarias en cada uno de los cuadros)

NIVEL	TITULO	UNIVERSIDAD	LUGAR	DURACION	AÑO DE GRADUACION	NRO. DE REGISTRO SENESCYT
-------	--------	-------------	-------	----------	-------------------	---------------------------

PREGRADO	INGENIERO CIVIL ESPECIALIDAD ESTRUCTURAS.	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO	AMBATO	6 AÑOS	1997	1010-05-555789
POSGRADO	MAGISTER EN GERENCIA DE INNOVACIONES EDUCATIVAS	UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO	QUEVEDO	2 AÑOS	2016	1014-2016-1688091

IDIOMAS

IDIOMA	LECTURA			ESCRITURA		
	Muy Buena	Buena	Limitada	Muy Buena	Buena	Limitada
INGLES	X				X	

EXPERIENCIA LABORAL

INSTITUCION	DEPENDENCIA	CARGO	TRABAJA ACTUALMENTE	PERIODO
UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO	SISTEMA NACIONAL DE NIVELACION Y ADMISION (SNNA - UTEQ)	DOCENTE	NO	1 SEMESTRE 2011
UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO	SISTEMA NACIONAL DE NIVELACION Y ADMISION (SNNA - UTEQ)	DOCENTE	NO	2 SEMESTRE 2011
UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO	SISTEMA NACIONAL DE NIVELACION Y ADMISION (SNNA - UTEQ)	DOCENTE	NO	1 SEMESTRE 2012

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
IDENTIFICACIÓN Y CREDENCIACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA
N. 180196264-6

APellidos y Nombres: **BAYAS ZAMORA ABRAHAM ADALBERTO**

Lugar de nacimiento: **TUNGURAHUA AMBATO MONTALVO**

Fecha de nacimiento: **1965-11-15**

Nacionalidad: **ECUATORIANA**

Sexo: **HOMBRE**

Estado civil: **CASADO**

Aracelly Maribel Morales




INSTRUCCIÓN: **SUPERIOR** PROFESIÓN / OCUPACIÓN: **MAGISTER**

APellidos y Nombres del Padre: **BAYAS SEGUNDO**

APellidos y Nombres de la Madre: **ZAMORA ANA**

Lugar y Fecha de Expedición: **QUEVEDO 2018-06-29**

Fecha de Expiración: **2028-06-29**

E33332122

00000010







CERTIFICADO DE VOTACIÓN
4 DE FEBRERO 2018

004 JUNTA IN.

004 - 272 NÚMERO

1801962646 CÉDULA

BAYAS ZAMORA ABRAHAM ADALBERTO
APELLIDOS Y NOMBRES

LOS RIOS PROVINCIA

QUEVEDO CANTÓN

SAN CAMILO PARROQUIA

CIRCUNSCRIPCIÓN

ZONA:



REFERÉNDUM Y CONSULTA POPULAR 2018

Ciudadana (o)

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED SUFRAJO EN EL REFERÉNDUM Y CONSULTA POPULAR 2018

ESTE CERTIFICADO SIRVE PARA TODOS LOS TRÁMITES PÚBLICOS Y PRIVADOS



Anexo 10: Autorización de aplicación del instrumento

Quevedo, 30 de junio del 2020

Msc. Maritza Rodríguez Bravo
Rectora de la Unidad Educativa "Unidad Popular"
Presente.

Yo, Gómez Chilán Lilian Florinda, docente de la institución que usted dirige con el debido respeto me dirijo a su despacho para solicitar autorización y facilidades para aplicar el instrumento de evaluación de la investigación titulada "Organización institucional y toma de decisiones del personal docente de la unidad educativa "Unidad Popular", Quevedo, Ecuador, 2020

Por la atención que se digne a dar a la presente, desde ya antelo mis sinceros agradecimientos.

Lilian Gómez G.

Gómez Chilán Lilian Florinda
C.I. 1202869754

Recibido
Lilian Florinda
30-06-2020



Anexo 11: Pantallazo Turnitin

Turnitin de informe de investigación agosto

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Jose Maria Vargas University Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Nacional de Educación Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%

Anexo 12: Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DIRIGIDO A DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "UNIDAD POPULAR", QUEVEDO, ECUADOR.

Instrucciones

Estimado(a) docente, las preguntas que a continuación formulamos forman parte de una investigación encaminada a analizar la organización institucional y la toma de decisiones, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada una de las preguntas en uno de los resultados.

La valoración de las alternativas es como sigue de acuerdo con la escala Likert.

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Indeciso
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Desempeño	Sexo	
	Hombre	Mujer
Administrativo		
Docente		

N°	INDICADORES / ÍTEMS	5	4	3	2	1
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
VARIABLE ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL						
DIMENSIÓN ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
Nivel						
1	El Rectorado evalúa, impulsa y controla el funcionamiento general de la institución, tanto internamente como en sus relaciones externas.					
2	El Vicerrector cumple con diversas funciones como dirigir, coordinar, evaluar, supervisar la formación de docentes y actividades de investigación.					
3	La inspección general organiza, coordina y supervisa el trabajo armónico y eficiente del departamento de inspección.					

Nivel de análisis						
4	La junta general de directivos y docentes conoce los planes, programas y proyectos institucionales y las demás previstas en la normativa, emitidos por el ministerio de educación.					
5	La junta académica cumple con el encargo de asegurar el cumplimiento del currículo nacional y los estándares de calidad educativa.					
6	Considera usted que la unidad educativa cuenta en su organización con planes de actividades académicas.					
Nivel de control y veeduría						
7	El ministerio de educación controla y realiza la veeduría de la aplicación y cumplimiento del sistema organizacional, en su institución.					
8	Cree usted que un proyecto institucional se constituya en una propuesta de cambio para la institución.					
Nivel operativo						
9	El docente cumple y propone mejoras a la organización institucional.					
10	Considera usted que la planificación es un proceso fundamental de la organización administrativa y académica.					
Nivel de apoyo						
11	La acción del departamento de consejería estudiantil llega a todos los estudiantes de la unidad educativa.					
12	Considera usted que los estudiantes, padres de familia, y comunidad educativa tienen conocimiento sobre la organización de la institución.					
Nivel de servicios						
13	Considera usted que la institución cuenta con los recursos necesarios (sala audiovisual, computación y mantenimiento) para un mejor desempeño del personal docente					
DIMENSIÓN COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL						
Procedimientos académicos y administrativos						
14	La institución educativa ha definido un plan para superar las debilidades y reforzar las fortalezas de la organización institucional					
15	Considera usted que un inadecuado sistema administrativo influye en la organización institucional.					
16	Considera usted que la disciplina en su unidad educativa es el resultado de la organización administrativa y académica.					

Planificación estratégica						
17	Considera usted que los directivos de la institución educativa brindan orientación para alcanzar los objetivos de la planificación estratégica.					
18	Cree usted que es necesario elaborar un proyecto de desarrollo institucional para la unidad educativa "Unidad Popular"					
Desarrollo profesional						
19	La institución educativa realiza capacitaciones, ejercicios de autoevaluación, para mejorar el desarrollo profesional de sus docentes					
20	Estaría usted de acuerdo que se aplique el proyecto de desarrollo institucional como instrumento que propone los cambios pedagógicos y de gestión necesarios para el desarrollo de la institución.					
VARIABLE: TOMA DE DECISIONES						
DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES INDIVIDUAL						
Raciocinio inteligente						
1	Piensa que el raciocinio es el principal componente en la toma de decisiones.					
2	Piensa usted que las oportunidades están, pero para ello sólo hay que decidirse y arriesgarse.					
Combinaciones desconocidas de las emociones						
3	Las combinaciones desconocidas de las emociones no afectan a la toma de decisiones que la institución adopta en determinadas ocasiones					
4	Las combinaciones desconocidas de sentimientos, intuición, emociones y circunstancias deben ser analizadas y consideradas prioridad al momento de tomar una decisión.					
Intuición lógica						
5	Cada decisión es analizada profundamente y contrastada con la intuición lógica del directivo.					
6	Su intuición le brinda detalles claves durante su percepción de la realidad.					
DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES INDIVIDUAL						
Excelencia del desempeño en equipo						
7	Las decisiones tomadas dentro de la institución buscan siempre la excelencia del desempeño en equipo					
8	La participación y el trabajo en equipo caracteriza las decisiones de su Institución.					
Carisma trascendente						

9	El carisma trascendente es una característica de los diferentes niveles que permite tomar decisiones equilibradas					
10	Ante las dificultades, busca usted comprometerse más con su equipo.					

Fuente: propia.

Anexo 12: Base de datos

Variable Organización Institucional

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Codigo	Codigc	P1_V1_D1	P2_V1_D1	P3_V1_D1	P4_V1_D1	P5_V1_D1	P6_V1_D1	P7_V1_D1	P8_V1_D1	P9_V1_D1	P10_V1_D1	P11_V1_D1	P12_V1_D1	P13_V1_D1	P14_V1_D1	P15_V1_D1	P16_V1_D1	P17_V1_D1	P18_V1_D1	P19_V1_D1	P20_V1_D1
E_31	E1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	4	2	3	4	4	4	5	5	5
E_22	E2	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	5
E_38	E3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	2	5	5	4	5	5
E_46	E4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
E_29	E5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	2	3	5	3	4	5	5	3
E_44	E6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	5	4	5	2	4
E_28	E7	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	1	5	5	3	5	5	4	4
E_27	E8	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
E_35	E9	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
E_43	E10	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
E_30	E11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	5
E_54	E12	4	3	3	3	4	5	3	4	4	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4
E_23	E13	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5
E_25	E14	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	5	3	5
E_33	E15	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5
E_40	E16	2	5	5	5	5	3	4	2	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	5	4
E_45	E17	4	4	4	3	5	5	4	4	5	2	4	4	1	4	4	2	4	4	4	5
E_51	E18	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4
E_21	E19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
E20		5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5
E21		4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	5	5
E22		5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
E23		4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3
E24		5	4	3	5	4	3	5	5	3	5	4	5	3	4	5	2	4	5	4	4
E25		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	2	5	4	5	3	4
E26		5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	4	3
E27		5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E28		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4
E29		4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5
E30		5	5	4	5	4	5	5	5	3	2	4	4	3	5	5	2	5	4	4	5
E31		4	3	3	3	5	5	3	4	4	3	2	5	5	5	5	3	4	4	4	5
E32		4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4
E33		5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	2	3	2	4	4	5	3	4
E34		5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4
E35		3	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	1	3	5	4	4	4	5	4	4
E36		4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
E37		4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
E38		5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4
E39		5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5
E40		5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	2	3	5	5	5	5	4	5	5
E41		4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
E42		4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	1	4	4	5	4	5	4	4
E43		5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	2	4	3	3	4	5	5	5	4
E44		4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	5	5	4	5	2	4
E45		5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5
E46		5	4	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5
E47		5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
E48		4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
E49		5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	2	5	4	4	5
E50		4	3	4	3	5	5	3	4	3	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5
E51		4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4
E52		5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	3	5	4	4	5	3	5	4
E53		5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	3	4	4	5	4
E54		2	5	5	4	5	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4
E55		4	5	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
E56		4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	1	5	4	4	5
E57		5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4
E58		3	4	5	2	5	3	3	4	3	2	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5

Variable Toma de decisiones

	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
P1_V2_D1_R	5	5	2	5	3	4	5	5	5	5
P2_V2_D1_R	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5
P3_V2_D1_C	4	2	5	5	4	4	5	5	4	5
P4_V2_D1_C	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
P5_V2_D1_I	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5
P6_V2_D1_I	4	4	1	4	4	4	5	4	4	5
P7_V2_D2_E	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
P8_V2_D2_E	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
P9_V2_D2_C	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P10_V2_D2_C	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4
	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5
	4	4	2	4	4	3	5	5	4	4
	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5
	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5
	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5
	5	5	2	3	5	4	3	5	5	4
	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5
	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5
	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5
	3	5	4	4	3	2	2	4	5	3
	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4
	4	5	4	4	2	4	4	3	5	4
	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3
	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
	4	4	5	5	2	5	4	4	3	4
	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5
	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5
	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5
	5	3	4	3	1	5	4	5	5	4
	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4
	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4
	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5
	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
	4	5	4	3	3	2	4	4	4	3
	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4
	4	5	4	4	2	4	3	5	5	4
	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5
	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
	4	5	5	5	3	5	4	1	3	4

Anexo 13: Docentes de la unidad educativa “Unidad Popular” realizado la encuesta.

