



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN**

**Modelo de Gestión Directiva para Mejorar la Toma de Decisiones en una Unidad Educativa  
de Guayaquil, Ecuador 2022**

**AUTOR:**

Zapata Gallegos, Kleber Aurelio (orcid.org/0000-0003-3805-8876)

**ASESOR:**

Dr. Jurado Fernandez, Cristian Augusto (ORCID: 0000-0001-9464-8999)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :**

Gestión y Calidad Educativa.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la Reducción de Brechas y Carencias en la Educación en todos  
sus Niveles

**PIURA – PERÚ**

2022

## DEDICATORIA

*Dedico este trabajo de investigación a mis padres Celso y Grimalda que seguro será de su entero orgullo sintiendo que su esfuerzo y consagración puesta en mí no ha sido en vano.*

*Kléber Aurelio.*

## AGRADECIMIENTO

*Agradezco a la vida, al todo poderoso, Cristo Jesús por su mirada constante en cada una de nuestras acciones, procurando en nosotros siempre el bien común a los demás, al otro y al prójimo.*

*Kléber Aurelio.*

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de la investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación	19
3.5. Procesamiento	20
3.6. Método de análisis	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
VIII. PROPUESTA	46
Referencias Bibliográficas	50
Anexos	55

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Población de la Unidad educativa fiscal	18
Tabla 2. Muestra de la Unidad educativa fiscal	19
Tabla 3. Variable Gestión directiva	22
Tabla 4. Dimensión habilidad estratégica	23
Tabla 5. Dimensión habilidad decisoría	24
Tabla 6. Dimensión habilidad existencial	25
Tabla 7. Dimensión habilidad interpersonal y humanista	26
Tabla 8. Dimensión habilidad técnica	27
Tabla 9. Dimensión habilidad técnica administrativa	28
Tabla 10. Variable Toma de decisiones	29
Tabla 11. Dimensión conocimiento de los resultados	30
Tabla 12. Dimensión nivel de programabilidad	31
Tabla 13. Los criterios para la toma de decisiones.	32
Tabla 14. El nivel de impacto de la decisión	33
Tabla 15. Resultado del Rho de Spearman	34

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Gestión directiva	22
Gráfico 2. Dimensión habilidad estratégica	23
Gráfico 3. Dimensión habilidad decisoria	24
Gráfico 4. Dimensión habilidad existencial	25
Gráfico 5. Dimensión habilidad interpersonal y humanista	26
Gráfico 6. Dimensión habilidad técnica	27
Gráfico 7. Dimensión habilidad técnica administrativa	28
Gráfico 8. Variable Toma de decisiones	29
Gráfico 9. Dimensión conocimiento de los resultados	30
Gráfico 10. Dimensión nivel de programabilidad	31
Gráfico 11. Los criterios para la toma de decisiones.	32
Gráfico 12. Dimensión El nivel de impacto en la toma de decisiones	33

## RESUMEN

El presente estudio denominado: Diseño de un modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisiones en una Unidad Educativa fiscal de la ciudad de Guayaquil, Ecuador 2022; es una investigación desarrollada bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo prospectivo. El objetivo del estudio busca diseñar un modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisiones en una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil. La población y muestra seleccionada estuvo conformada por docentes que desarrollan su labor de manera habitual en la unidad educativa; para tal efecto se desarrollaron los instrumentos de recolección de la información necesarios; que permitieron la medición de ambas variables; se realizó una prueba piloto; la cual brindo la respectiva confiabilidad y validez otorgada por los jueces expertos que validaron los instrumentos. Los resultados que se muestran en el estudio señalan que la gestión directiva debe de contar con un proceso más avanzado en lo que respecta a la planificación de los procesos educativos y administrativos; esta condición permitirá una mejor acción y desarrollo al momento de poder asumir las decisiones que mejor favorezcan el desarrollo institucional. Para tal efecto se ha propuesto algunas actividades que se plasman en el presente informe las cuales favorecerán el crecimiento y una mejor planificación a nivel institucional.

Palabras Claves: Modelo de gestión directiva; Toma de decisiones y Planificación educativa.

## **ABSTRACT**

The present study called: Design of a managerial management model to improve decision-making in a Fiscal Educational Unit of the city of Guayaquil, Ecuador 2022; It is an investigation developed under a quantitative approach of prospective descriptive type. The objective of the study seeks to design a managerial management model to improve decision-making in an educational unit in the city of Guayaquil. The population and selected sample was made up of teachers who carry out their work on a regular basis in the educational unit; for this purpose, the necessary data collection instruments were developed; that allowed the measurement of both variables; a pilot test was carried out; which provided the respective reliability and validity granted by the expert judges who validated the instruments. The results shown in the study indicate that the directive management must have a more advanced process with regard to the planning of educational and administrative processes; this condition will allow a better action and development at the moment of being able to assume the decisions that best favor institutional development. For this purpose, some activities have been proposed that are reflected in this report, which will favor growth and better planning at the institutional level.

Keywords: Directive management model; Decision making and educational planning.

## I. INTRODUCCIÓN

La toma de decisiones en una institución educativa no puede ser consideradas como un proceso intrincado al estar relacionadas con distintas dimensiones como los procedimientos, protocolos, la información, estructura, razonamiento, las interrelaciones, la comunicación, en lo que respecta a Guallico (2017).

La gestión educativa dentro del ámbito de la administración permite la creación y ejecución de planes y programas en busca de alcanzar la excelencia educativa. La capacidad de realizar un análisis efectivo acerca de los protocolos en la toma de decisiones y que son ejecutados por el profesor. Según expone Cárdenas y Farías, (2017) en una institución educativa se combinan diversas particularidades, por lo que se requiere que los gestores de ejecutar o tomar decisiones puedan tener el control de las singularidades de la organización.

En el ámbito internacional la rivalidad laboral ligado a la complejidad de realizar la toma de decisión se presenta en un medio de una reiterada reestructuración, en la cual las organizaciones se encuentran expandiendo sus límites. Para Borea, (2017), el estudio de las decisiones sustenta a cada una de las competencias administrativas. Ninguna cosa que el administrador realiza, es más relevante que usar la información que está a su alcance para tomar excelentes decisiones.

En la universalización educacional la cual fue estudiada y meditada en la Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe – CRES; UNESCO, (2019): Establece un lugar excepcional para tomar diversas decisiones en relación al perfil del docente en la colectividad del pensamiento y su repercusión en asunto del aprendizaje inicial

En el ámbito nacional, la toma de decisiones se muestra de manera diaria en las unidades educativas, el camino para confrontar y solucionar desacuerdos en la escuela es poder reconocerlos y prever circunstancias que malogren la coexistencia de gestión directiva y en caso esencial, actuar de manera oportuna. Por lo que Torres, (2017), la competencia del método educativo precisa de si las unidades de educación reaccionan a las modificaciones, de manera tal, que complazca las exigencias de la sociedad moderna. Teniendo en consideración la importancia que representa la gestión directiva según el informe del Ministerio de

Educación, Min de Educ, (2017), el sistema educativo en los últimos años ha mejorado notablemente. Esto se debe a las políticas impulsadas desde el Estado para potencializar la gestión administrativa de las instituciones de educación en todo el país.

A nivel local las decisiones que son tomadas por los directores o encargados de los establecimientos educativos pueden ser las correctas o lo contrario crear incertidumbre y confusión y en el peor de las situaciones un riesgo latente por el inadecuado manejo de la información sobre diversos temas en concreto, en cuanto a la gestión directiva la elección de una correcta decisión suele verse afectada por la incertidumbre generando dudas en relación a las consecuencias que pueden presentarse debido a la acción realizada. En el estudio realizado por Alejandro, (2019), los centros de educación pasan por considerables dificultades, relacionadas con el ámbito social y político de su entorno teniendo una gran influencia en el ambiente profesional educativo en donde el directivo deberá hallarse en la capacidad de llevar a cabo su dirección administrativa, poniendo énfasis a la toma de decisiones.

En el interior de la Unidad Educativa Fiscal, se evidencian sucesos provocados y concernientes a las interrelaciones personales debido a que no existe una oportuna comunicación entre las autoridades pertinentes y el cuerpo docente, esto origina desacuerdos, disconformidad al momento de tomar una decisión para llevar a cabo algún tipo de actividad, además se pudo determinar una insuficiente gestión administrativa por parte del director por no darse a comprender ni transmitir las ideas para realizar actividades de índole académicas dentro de la institución. Según el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, INEE, (2019), el liderazgo administrativo se trata a conglomerado de conductas, sapiencia, talentos y dominios que les facilitan el cumplimiento a los delegados responsables de la gestión administrativa en las unidades educativas con sus obligaciones, solucionar problemas y promover optimización para el desarrollo.

Entre las causas que tienen una influencia directa con la toma de decisión en la Unidad Educativa se tienen; una dirección de autoritarismo, poca retroalimentación de información, discordancia por no existir un medio de comunicación establecido, manipulación desafortunada entre los distintos departamentos.

El trabajo de estudio está justificado al ser beneficioso debido a que favorece una exploración crítica acertada e idónea, por ende, en tomar una decisión en las unidades educativas, del modo que presenta una trascendencia primordial en el campo de la gestión directiva, fundamentada en el empleo de una excelente gestión administrativa y relación interpersonal entre el personal docente y el directivo y se basa en el respeto y confianza. En lo social, la apreciación en la toma de decisión, tiende a involucrar a la colectividad formativa que se promueve en aplicación de esta variable como es tomar decisiones oportunas para el desarrollo de los implicados directos y una formación institucional de excelencia para el fortalecimiento de la gestión directiva.

La consecuencia práctica colabora de manera elocuente al conocimiento, siendo útil, debido a que es de enorme beneficio para el director de la unidad educativa de Guayaquil, que, derivándose de los datos, es posible realizar las modificaciones imperativas con el fin de mejorar la toma de decisión de igual manera permite establecer qué tipo de correlación se puede encontrar entre la percepción que tiene el director en relación a los problemas. En la metodología se emplearon estadísticas simultáneamente con instrumentos como es el cuestionario (encuestas), que facilitan la recolección de información cuantitativa, para poder realizar las tabulaciones, concediendo la generación del análisis, de igual forma el contenido científico sirve como referencia para futuras investigaciones sobre la incidencia de la toma de decisión que tiene en la gestión directiva.

Por lo que se estableció como la formulación del problema, el siguiente: ¿De qué manera un modelo de gestión directiva influye para mejorar la toma de decisiones en una unidad educativa fiscal de la ciudad de Guayaquil, Ecuador 2021? Concordante con lo anterior expuesto se propuso como objetivo general de esta tesis: Diseñar un modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisiones en una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil, Ecuador 2021, del cual se desagregaron los siguientes objetivos específicos: a. Identificar la importancia de la gestión directiva por medio de la investigación de campo a través de la observación científica. Determinar estrategias para optimizar la toma de decisiones del directivo y la calidad de la educación. Delinear un modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisiones. Validar un modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisión.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Cajahumán, (2019), en su tesis de Post grado, “Desempeño directivo y gestión educativa e instituciones educativas públicas, Red 11, Ugel 02, Rimac 20108”, Lima-Perú, donde el objetivo es, detectar el vínculo por entre la variable de desempeño directivo y gestión educativa. La metodología correspondió a una investigación hipotética deductiva además de cuantitativa, tipo básica, con una estructura no experimental, aplicando el método transversal, de nivel descriptivo, además de buscar la correlación de las dos variables de estudios. La muestra se conformó por 46 profesores, se usó el cuestionario, donde la validez del contenido de la encuesta estuvo a cargo de expertos en las áreas, que determinaron que si era aplicable y el valor de la prueba de alfa de Cronbach fue de 0.963.. lo que dio como resultado que era de muy alta confiabilidad. El presente trabajo se relacionó con la investigación propuesta, al abordar la elaboración un material educativo que incorpora los contenidos estadísticos, los cuales son los idóneos para mejorar la gestión administrativa a través del desempeño profesional del directivo para mejorar la productividad de la unidad educativa, que concierne excesivamente al aplicar el diseño de las estrategias que impulsan la investigación.

Así mismo, Franco, (2018) en su tesis doctoral “La dirección directiva y su afinidad en la administración formativa de centros educativos del cercado de la Urbanización El Chipe, Piura, 2018”. Piura-Perú. El objetivo del trabajo, es establecer cómo se relacionan, la dirección con la administración que presenta la dirección educativa y la incidencia que representa en la comunidad educativa. La metodología se basó en un modelo correlacional debido a que aspira instituir en qué grado se vincula el liderazgo directivo con la gestión educativas en establecimientos públicos, en la investigación la muestra es de 132 docentes empleando un cuestionario cuyo resultado mostró que califican a sus equipos directivos con un índice de liderazgo directivo estupendo y regular, así se muestra el primero en un 57,58%. El estudio estableció que existe una relación de (0,833) con una elevada significatividad, debido a que sus valores definidos se encuentran entre los límites de aprobación con el valor de p igual a (0.000), por entre las variables; dirección directiva y administración formativa. Fue importante considerar que el liderato transformacional es aquella autoridad que fomenta planificación de responsabilidad que consiente un crecimiento efectivo en presencia de cambios principales y

planificado en la escuela, tal como se encuentra establecida en la investigación en curso, con relación a la importancia de la gestión directiva a través del director.

A nivel nacional Tomala, (2017) con la tesis de maestría “La dirección administrativa del director formativo y propuesta de reingeniería de protocolos documentación en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de octubre.” Quito-Ecuador. El objetivo del trabajo se basó en el análisis de los métodos diagnósticos y usando los métodos implementados por el Ministerio de Educación ecuatoriano llevando a cabo la reestructuración de procesos para así optimizar los recursos internos. El método establecido fue por medio de un estudio de campo y observación con el fin de determinar si la administración funcionó en el Colegio Fiscal Compensatorio “31 de Octubre”, donde se aplicó un proceso sistemático se validaron los instrumentos de encuestas tanto para el personal administrativo como docentes. En referencia a la muestra se encuestó al total de los 46 docentes, y cuatro directivos, se les realizó la entrevista, sobre el mejoramiento de la gestión administrativa. En conclusión, el principal aspecto que hay que considerar según los resultados es buscar e indagar cuáles son las estrategias más idóneas para que exista un flujo de comunicación dentro de la unidad educativa. Este trabajo se relaciona con la investigación, ya que ambos muestran cómo se debe de realizar una reestructuración de un sistema de dirección administrativa fundamentado, en perfeccionar la toma de decisión en beneficio de la colectividad pedagógica.

Así mismo, Montes, (2018) en su tesis de magister, “Liderazgo formativo y su influjo en el ambiente planificado en un centro educativo a partir de la comprensión de profesores, representantes y alumnos de básica superior de la ciudad de Cuenca en el año 2018”, Cuenca-Ecuador, siendo el objetivo del trabajo analizar el liderazgo directivo dentro del entorno organizacional y cómo afecta la gestión directiva en la productividad. El método utilizado es el estadístico y descriptivo; se empleó la encuesta usando la muestra en 46 profesores. 83 alumnos del subnivel medio y 83 representantes. El resultado muestra que el ambiente organizacional conforme a la apreciación de los alumnos los cuales manifestaron que el 87% se siente plenamente identificados con la institución. La conclusión se evidenció la relación estadística significativa en medio de las variables excepto con las variables que corresponde a los maestros versus el modo de liderato que se manifiesta, la carencia de evidencia para decidir que las variables se encuentran ligadas.

A nivel local Nuñez y Padilla, (2019) con la tesis “La dirección gerencial en el ejercicio competente del centro formativo fiscal Arturo Borja”. Guayaquil-Ecuador. Hace énfasis en el objetivo de la magnitud de poder sostener una correcta actuación profesional del directivo en el interior de la enseñanza con el objetivo de que funcione de manera adecuada. Se observó que las autoridades no cumplen con sus respectivas funciones en relación a su cargo lo que tiende a ocasionar diferencias y conflictos entre la comunidad educativa. La metodología se sustentó en la investigación cualitativa y cuantitativa, exploratoria descriptiva, se usó la entrevista abierta y encuesta, la muestra estuvo conformada 100 individuos, se utilizó la fórmula, quedando la muestra con 3 autoridades, 16 docentes, 144 estudiantes, 144 padres de familia. Se concluyó que a través de los resultados el desempeño del directivo mostro ciertas falencias en la organización lo que ocasionó una debilidad en la comunicación, además se debe dar mayor apoyo a la gestión pedagógica por parte de las autoridades y el cuerpo docente.

Del mismo modo, Vivar y Alejandro, (2019) con la tesis “La dirección administrativa y su efecto en la coexistencia. escolar”, Guayaquil-Ecuador, el objetivo es investigar acerca como la gerencia administrativa, influye de manera positiva en la coexistencia académica. La metodología del trabajo se basó en un diseño no experimental, basándose principalmente en la observación de un contexto socio educativo se usaron las técnicas de campo, la encuesta, entrevista. La muestra estuvo conformada por el total de los estudiantes y cuerpo docentes, al sobrepasar los 100 individuos, se utilizó la fórmula, quedando la muestra constituida por estudiantes de entre los 12 a 18 años los cuales incluyen un 89,40% de la población y un 10% de profesores, siendo 3 directivos, 36 docentes, 97 estudiantes. Se concluyó que la gestión directiva tiende a favorecer de manera positiva la convivencia escolar de forma integral, el estado de situación antes mencionada es relevante en el desarrollo debido a que abordan el tema de la gestión directiva porque en ambos se diseñara un modelo para mejorar la gestión del director.

A nivel internacional Molina, (2018) con la tesis “Liderazgo y toma de decisiones”, Quetzaltenango-México. Su objetivo es, cómo establecer el nivel de liderazgo y toma de decisión que son realizadas por parte del coordinador. El método usado, es una investigación de naturaleza descriptiva bajo una perspectiva analítica, permitiendo que sean utilizado la falibilidad y la importancia dentro de los protocolos

de autenticación de los datos. La muestra se conformó por los 35 sujetos encuestados. Las herramientas fueron, encuesta con la escala de Likert establecida en 24 ítems elaborados de la variable: liderazgo y toma de decisión. En definitiva, los niveles de repercusión que mostró el liderazgo y la toma de decisión en la organización y la incidencia que presenta de manera directa entre el área administrativa y el cuerpo docente, está relacionado con el trabajo en curso por abordar la manera que se toman las decisiones en las unidades de educación y como este genera un impacto sea positivo o negativo.

Del mismo modo, Guillén, (2018), con la tesis “Programa para favorecer la toma de decisión de una carrera profesional en estudiante de bachillerato” Morelio-México. Su objetivo se basa en dar apoyo a los estudiantes de bachillerato por medio del uso de estrategias didácticas, las cuales les ayudará a mejorar el juicio a fin de efectuar la toma de decisión. La metodología del trabajo fue a través de un enfoque cuantitativo, y de igual manera se realizó una descripción efectiva basado en la pertinencia de la normativa presentando un alcance exploratorio pre experimental, transeccional. La muestra fue conformada por medio del muestreo probabilístico, donde 173 estudiantes presentan un grado de confianza del 95%. El instrumento usado es la encuesta que se la denominó con el nombre de “Análisis de la necesidad de una orientación vocacional”, se encuentra conformada por 24 preguntas, relacionando a las dos variables de la investigación. Los resultados demostraron que los estudiantes presentan problemas al momento de tomar la decisión sobre su futuro profesional debido al marketing que llega a confundirlos, y la institución no cuenta con un programa que ayude a orientarlos de acuerdo a sus necesidades, el trabajo presenta una correlación con el propuesto, debido a que ambos se basan en escoger la mejor decisión para mejorar su futuro profesional.

A nivel nacional Moreno, (2017) con la tesis “La programación estratégica económica y la toma de decisiones en la institución educativa Andino de la ciudad de Ambato del año 2014-2015”. Ambato. Ecuador. Su objetivo se basó en la indagación sobre la incidencia que tiene la programación estratégica para llevar a cabo una alternativa de decisión. La metodología que se uso es el estudio de caso, al ser un estudio específico por medio de los procesos cualitativos y cuantitativos. Para obtener la muestra se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, el personal docente se encuentra establecido por 24 miembros. Se usó la encuesta

bajo un cuestionario estandarizado, bajo la modalidad de preguntas cerradas, como son el sí o no. En conclusión, dentro de la organización no se da una correcta planificación debido a una incorrecta administración del personal que está a cargo, no cumple con las características necesaria para ser un líder educativo, los dos trabajos presentan semejanzas al abordar la problemática sobre la carencia de dirección y la ineficaz forma de tomar decisiones por ello es preciso hacer modelos de gestión que posibilite mejorar la parte administrativa.

Así mismo Pazmiño, (2017), en su tesis de maestría “Propuesta de un sistema de intelecto organizativo como sustento para la tomar decisiones estratégicas” Quito-Ecuador. El objetivo es, mejorar los sistemas organizacionales por medio de un sistema de intelecto organizacional que permita la toma de decisión en la Pymes. La metodología del trabajo se encuentra bajo el tipo descriptivo. La población al estar constituidas por cerca de 222 empresas afiliadas a Capeipi de diferentes sectores de la producción, se usó el muestreo probabilístico para determinar la muestra y está quedo en 24 empresas. Se uso el método de la encuesta y cuestionario para la obtención de resultados, el cuestionario se encuentra elaborado por 17 preguntas en un esquema cerrado. En conclusión, el trabajo mostro que debido a constantes reformas que están ocurriendo en el mundo se encuentra presente que la inteligencia emocional es considerada en la actualidad como el eje administrativo del futuro, pero actualmente su uso exige una enorme inversión, siendo de gran utilidad al permitir tener una ventaja hacia con las demás empresas.

A nivel local Pacha y Romero, (2018) con la tesis “El monitoreo interior en la toma de decisiones administrativa”, Guayaquil-Ecuador. El objetivo es realizar la evaluación sobre los controles internos de la organización la cual presenta una afinidad directa con la toma de decisión con respecto a la gerencia. La metodología del trabajo está realizada sobre la investigación descriptiva se realizó un análisis de las causas que afectan resultados de anteriores trabajos realizados, se usó la técnica de la observación directa de campo, respaldada por la indagación y las herramientas empleadas son el cuestionario y la entrevistas. La organización cuenta con 40 empleados en diversas áreas, administración, ventas, producción, área de ventas, por lo que la muestra empleada para realizar el trabajo es de, 7 sujetos en conformidad de las cifras obtenidas por medio de la encuesta, entrevista,

llegando a las conclusiones El grado de confiabilidad con respecto al dominio es elevado y a su vez dispone de una posición baja de inseguridad, a pesar de la presencia de potenciales riesgo para los controles internos estos pueden ser mejorados por medio de decisiones adecuadas, una de causas que presenta un elevado índice es la escasa comunicación de información entre los diversos departamentos ocasionando que se originen una mala administración con respecto a la toma de decisión.

También Pérez, (2016) con la tesis de maestría “Estudio de los indicadores económicos y su efecto en la toma de decisiones” Guayaquil-Ecuador. El objetivo es estudiar los índices económicos que tienen un efecto directo al momento de tomar una decisión. La metodología del proyecto fue enfocada por medio del método cualitativo-cuantitativo, cuyo objetivo es el levantamiento de los datos que permitan establecer la problemática dentro de la organización, para recabar la información se usó la encuesta junto con el cuestionario. Se determinó la muestra por medio del muestreo no probabilísticos al ser una población no numerosa, por lo que no es necesaria usar ninguna fórmula estadística, quedo establecida por; 10 personas. La conclusión de la empresa presenta problemas de tipo financiero, aun teniendo utilidades acumuladas, esto se debe a que no se aplican herramientas para tomar decisiones importantes por parte de la dirección y los jefes departamentales, y por lo tanto si no se toman los correctivos necesarios en un periodo de tiempo ya indicado puede ir a liquidación la empresa.

La teoría de Pozner en la gestión directiva, expresa que en el ámbito educativo el gestor educativo ha sido considerado el encargado primordial comprometido con los resultados obtenidos, el directivo es el responsable de tomar las decisiones, por lo que se presenta ciertas similitudes con respectos al significado de la administración directiva empresarial y la administración directiva educativa. citado por Espinoza, (2019) analiza que:

La gestión académica exhibe de manera parecida que la gerencia corporativa severos que alteran su natural avance, es decir lo burocrático, la demora en los procedimientos gerenciales, la ausencia de noción de las normativas, privación del tiempo, la carencia de excelencia formativa, de responsabilidad de los profesores, la decepción particular y el progreso de la comisión. Si bien se contempla una de

los obstáculos más predominantes es el de la burocracia administrativa, puesto que las opiniones se muestran delimitadas por la personalidad el aprendizaje esta superdotado a voluntad del directivo.

A pesar de trabajar en un entorno burocrático aparecen profesores serviciales, recalmones, disconformes a proyectos progresistas, resilientes a las reformas o en desacuerdo de novedosos métodos, sistemas y carentes de estímulos por enseñar, se transformas en marionetas del directivo, lo que él dice se hace, eso se realiza. Aun cuando ha pasado el tiempo y la gerencia se ha renovado, en las instituciones gubernamentales, sobre todo en las instituciones educativas, incluso con la existencia de la gerencia clásica. La colectividad universalizada necesita de un sentido en donde las ideas surjan, la destreza y la mejora sean permanente, ahora mismo no se considera al directo como el que da las ordenes, sino más bien como un orientador, sumado a estas reformas tecnológicas efectúan más fácil realizar las tareas, en todo caso si están preparados para usarlas. (p.7)

Guillen, (2016). La gerencia administrativa es el ámbito en donde se fomenta una dirección clara y precisa que direcciona al talento humano de la organización a desempeñarse bajo convicciones y virtudes que permitan cumplir con los objetivos. A la administración directiva le concierne igualmente el progreso de los métodos de dirección táctica que aseveren el acatamiento de los objetivos y la trazabilidad sistemática a un indicativo global de la unidad educativas que admitan el monitoreo del conjunto de instrucciones implicadas en su progreso.

Lo que el autor expresa con relación a la gestión directiva es el que se encarga de dirigir al grupo de docentes con el fin de que todos puedan alcanzar las metas establecidas en provecho de la institución, lo que ocasiona que con estos beneficios basados en una buena gestión que debe de ser liderada por personas preparadas y con buena aptitud para el trabajo en equipo.

Guillen, (2016), para tener éxito con la gerencia administrativa, es necesario conocer como gerenciar la capacidad humana y trabajar en conjunto, comicionando responsabilidades en conformidad a la actividad de los coparticipes de la empresa. Es de considerar que la mayoría de la gente termina entregando parte de su vida trabajando pero las organizaciones están supeditadas principalmente por el capital

humano como principal activo para realizar las operaciones y lograr los propósitos establecidos por el que maneja la administración directiva

En relación a las convicciones de la gestión directiva Estupiñán, (2017), “entender el eje que conduce y guía el acionar de las labores académicas, burocrática, económica, administrativa, indicadores que facilitan y afianzan el resultado de un grado de planificación excelente para operatividad del establecimiento educativo”. (p.42).

Los ideales de la administración directiva se basan en un punto de vista democrático para un buen crecimiento de las labores en la organización, donde se emplean estrategias propias basadas en las necesidades que presenta, por lo que Alejandro y Vivar, (2019) expone: las bases que son elementales: autonomía: condición del grupo directivo para responsabilizarse. Corresponsabilidad: norma vinculada con la competencia del grupo directivo para hacerse cargo de manera conjunta de las decisiones. Transparencia y rendición de beneficios: normativas establecidas en relación con las mismas consecuencias de la planificación para comunicar a los integrantes de la institución acerca de sus propósitos y alcances. Flexibilidad en el aprendizaje y afinidad: destreza del personal gerencial a fin de adaptar sus habilidades y afinidad a las obligaciones y preferencia del establecimiento educativo.

Para Miranda y Tabares, (2016) “es una sucesión de protocolos que dirigen las actividades de aquellos que disponen del valioso trabajo de dirigir la dirección de grupos educativos, añadido de igual modo, es la factibilidad de cambiar y reconstruir el ambiente en la institución”. (p.6). Puede ser definida como las capacidades y habilidades basadas en los conocimientos que un individuo posee a través de la experiencia y con ello le permite poder realizar las tareas de liderazgo y coordinación dentro del rol de gerente en la organización.

La gestión directiva comprende para Alejandro y Vivar, (2019) la capacidad de trabajar en equipo y está conformado por seis dimensiones: La habilidad estratégica: asociar la organización con el medio en una perspectiva transitoria incierta, percibe como se desarrolla el ambiente en la corporación. La habilidad decisoria: está relacionada con la información del ambiente de la empresa en

competencia de los efectos deseados. La habilidad existencial: aptitud con el fin de afrontar los obstáculos de la empresa sin resultados físicos o psíquicos con respecto al directivo. La habilidad interpersonal y humanista: la delicadeza del administrador a fin de poner en marcha a los sujetos de manera individual y como conjunto en su tiempo, con la finalidad de obtener asistencia para el funcionamiento de la empresa. La habilidad técnica: Tener y comprender un tipo específico de actividad en métodos, procesos, vinculado con la operatividad de la organización. Y la habilidad técnico-administrativa: emplear métodos administrativos por si o sobre los empleados vinculados con la manifestación personificado de lo constituido y de las cosas.

En la teoría prescriptiva por Vélez, (2017) es enérgico en; aseverar que hay una obligación de instruir al decisor a realizar una decisión y se enfoca en tres elementos característicos: A las personas hay que mostrares como tomar una correcta decisión. Hay que encarar al decisor en el estudio metódico de los obstáculos y en el empleo de instrumentos que admitan confirmar la congruencia de su percepción y opinión. Al usar el juicio y sensatez recurrir menos a la conducta apoyadas en acto de fe o en superchero porque siempre se lo a realizado de esa manera. Hay que unir e integrar la teoría de juegos o teoría de la decisión racional, con lo que pasa y acontece en la conducta diaria de los sujetos que realizan para tomar decisiones. Los efectos de la deducción estadística con frecuencia no son beneficioso para la pretensión al tomar una decisión. Esto acontece por diversas circunstancias debido a que deducción estadística se sustenta en información histórica y los fallos tienen relación con la repercusión venidera en un ámbito, habitualmente viable.

Referirse a la toma de decisión de decir que es un protocolo, en el que se realiza la identificación de la problemática, seguido de las normas que se emplean en tomar de decisiones, es decir, que se basa en los factores que serán determinantes para realizar la toma de decisión, se ponderan los criterios, se establecen las diversas alternativas que serán usadas, se realiza un análisis basado en los criterios establecidos, se selecciona una de las alternativas basado en el criterio de aceptación, se pone en marcha la implementación del alternativa, y después de todo se efectúa una valoración de las consecuencia obtenidas. Si han sido positivos o negativos para la organización.

Las circunstancias para realizar la toma de decisiones deben de ser convicción, en la que el director conoce el resultado de cada una de las acciones que se pueden presentar, otra condición será el peligro y este tiene que ver cuando le da más relevancia a la información secundaria o a vivencias estimando cual será la probabilidad de los resultados.

La relevancia de la toma de decisión consiste en que “ajustan el ahora y supeditan nuestro porvenir” Soto, (2001) de igual forma, analiza que es: “Importante destacar que existe un factor que incide en la toma de decisiones como lo es la apreciación, que individualista y radica en la manera en que los individuos deducen y planifican sus asombros sensitivo con objetivo de brindarles un cierto acepción o significación y se ve menoscabada por la consideración que se describe en el comienzo selectivo de algunos impulsos sensitivos”.(p.56).

Se añade además que las llamados causas externas están relacionados a la fuerza, dimensión, variación, reiteración, las causas internas tienen que ver con los estímulos, incentivos que estimulan la concentración, de igual manera los intereses y valores que propician la percepción sensoria.

Por último, se muestra el planteamiento de juicios, debido a que el hombre contemplar un suceso empieza a responderse de igual modo las causas de su realidad o conducta, de la misma manera es notorio que estos recelos sean transferidos de descendencia a descendencia.

La ética en lo que representa la toma de decisiones personifica una diferente apariencia que deber ser examinado por cada uno de los individuos que posee conexión directa con la toma de decisión o con la problemática, debido a que es una responsabilidad y compromiso, al percibir cuál es el fundamento que dirigen sus decisiones permitiendo conseguir plantear normas más iluminado para escoger la alternativa idónea por ello, Robbins, (2004), afirma que “hay tres principios para ser utilizados por el sujeto para realizar una decisión ética”.

El utilitarismo el cual radica en tomar una decisión apoyándose en preservar la importancia de la principal virtud hacia mayoría. El criterio centrado en la potestad, aceptando que el sujeto tome decisiones precisas a soportes lícitos predispuestos. Un tercer criterio focalizado en la equidad a lo cual involucra que se exijan y

ejecuten las normas correctas, para que sea real un repartimiento igualitario de los beneficios y valores.

El autor expone que con cada uno de los criterios presenta sus ventajas y desventajas en consecuencia que todo en el pragmatismo se manifiesta la situación ética del director para tomar las decisiones poniendo en duda la asertividad de la disposición tomada, se tendría que valorar la competencia que tiene el individuo con el fin de decidir lo que honestamente sería justo.

Para Cuadra, (2018), “al escoger una decisión puede considerársela más o menos la actividad de elegir a través de diversas probabilidades en relación a alguien al hallarse en dubitación con sus dimensiones; conocimientos de los resultados, el nivel de programabilidad, los criterios para la toma de decisión, el nivel de impacto de la decisión” (p.1).

Al puntualizar la manera de las decisiones de Morgenstern, la Cuadra, (2018), es meritorio revisar las cuatro dimensiones concernientes a las clases de alternativas que se escogen supeditándose de la situación:

Conocimiento de los resultados: Una consecuencia o precedente, específica de lo que logra seguir si se elige una de las alternativas o un significado de tarea particular. El llevar a efecto una alternativa probablemente se halle sustentado en un resultado o respuesta siendo viable comprenderlos con certeza resultados que se entienden con una probabilidad de peligro y repercusiones dudosas o con una probabilidad de dubitación.

El nivel de programabilidad: La alternativa, es factible al ser programada o no programada. La decisión programada se sustenta en un conjunto de normativas o protocolos de selección, se incluye la opción bajo indecisión, sustentando que los resultados o efecto es evidente con anticipación. La elección no programada falta de normas o metodologías proyectadas con antelación, en la cual las variantes de las casualidades es tal que no es factible lograr procesar o idear procedimientos o mandatos de decisión.

Los criterios para la toma de decisiones: Una regla acerca de llevar a efecto una elección se apoya en protocolos que precisan de manera factible de qué forma

llevar a efecto el plan de una elección, es plausible pensar como una regla de índole característico, más bien; una norma económica es una regla peculiar, preciso a que se atribuye por completo lo razonable de que efectuar la elección, con absoluta conciencia acerca de las posibilidades.

El nivel de impacto de la decisión: A efectuar una decisión de tipo institucional, es factible reconocer por el decrecimiento de las desconformidades y entrega sucesiva con destino a los objetivos o guiar hacia la distracción de la vacilación, provocando que evadan el tomar riesgos inútiles, o en ciertos casos por los métodos de investigación de problemas donde examinar soluciones es estimulada por las dificultades o por la enseñanza educativa, en el cual la destreza del intelecto se considera esencial en el acuerdo de la dimensión de ejecución y dimensión de propósito de satisfacción al convertirse en un matiz peculiar al usar protocolos concretos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

Se encuentra enmarcado en un estudio de investigación básica pura donde según (Robles, 2018) “la investigación pura se efectúa únicamente con finalidad de elaborar teoría; buscando incrementar la comprensión de las ideas esenciales” (p.1). Es una investigación no experimental donde el investigador precisa la medición de las dos variables, comprende y analiza el vínculo estadístico a través de ellas sin dominio de expreso de variables ajenas al estudio.

Es de tipo no experimental, permitió reunir información mediante el uso de instrumentos. En otras palabras, no tiene el mando de las variables su labor es llevar la anotación respectiva de los resultados que ocurren dentro de la problemática. De la misma manera, se emplea el diseño cuantitativo al usar dos variables adentro de la investigación. (Ramirez, 2017) “el trabajo de esta investigación es un proceso dialéctico que utiliza un conjunto de técnicas y procedimientos para resolver problemas fundamentales.” (p 17). Donde (Sarduy, 2017) “se ocupa de recolectar, gestionar y estudiar los valores estadísticos cuantitativos con respecto las variables anticipadamente puntualizadas”, (p.1), al ser de datos temporales está basada en una investigación transversal, al ser una metodología no experimental. (Montano, 2020) “la investigación transversal no se sitúa en el interior de las nombradas experimentales, puesto que se basa en una observación de los individuos en su ambiente, cuando se ha seleccionado el propósito del análisis, se cotejan de igual modo con específicas características o condiciones” (p.1)

#### 3.2. Variables y operacionalización.

##### **Variable: Modelo de Gestión.**

Guillen, (2016). La gerencia administrativa es el ámbito en donde se fomenta una dirección clara y precisa que direccional al talento humano de la organización a desempeñarse bajo convicciones y virtudes que permitan cumplir con los objetivos.

Operacionalmente la gestión directiva es un procedimiento que se debe tener en consideración en la Unidad Educativa público, el cuestionario está conformado por 6 dimensiones y presenta 22 ítems.

### **Indicadores.**

La habilidad estratégica: Percibe, el ambiente.

La habilidad decisoria: Información del ambiente, efectos deseados.

La habilidad existencial: Enfrentar problemas, sin resultados.

La habilidad interpersonal y humanista: Finalidad poner en marcha.

La habilidad técnica: Actividades, operatividad de la organización.

La habilidad técnica-administrativa: Métodos administrativos.

Escala de medición. Se usó el modelo basado en la escala de Likert de tipo ordinal; (1), Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente: (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

### **Variable: Toma de decisión.**

Para Cuadra, (2018), “al escoger una decisión puede considerársela más o menos la actividad de elegir a través de diversas probabilidades en relación a alguien al hallarse dubitación con sus dimensiones; conocimientos de los resultados, el nivel de programabilidad, los criterios para la toma de decisión, el nivel de impacto de la decisión” (p.1).

Operacionalmente, se recogió la valoración de los coparticipes con respecto a la variable toma de decisión y sus dimensiones. el cuestionario está conformado por 6 dimensiones y presenta 22 ítems.

### **Indicadores**

Conocimiento de los resultados: Probabilidad de peligro y repercusiones.

El nivel de programabilidad: La elección no programada normas, protocolos.

Los criterios para la toma de decisiones: Regla, Conducir.

El nivel de impacto de la decisión: Provocar, escala de medición.

Escala de medición. Para medir las respuestas en la encuesta se usará el modelo basado en la escala de Likert de tipo ordinal; (1), Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente: (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

### 3.3. Población, muestra y muestreo.

#### Población.

Raffino (2020); la población es una entidad colectiva, dicho de otra manera, se encuentra constituida por una cantidad diversas de sujetos que presentas características demográficas similares” (p.1). La población está constituida por 78 profesores y 6 administrativos, de la U. E. Fiscal de la ciudad de Guayaquil.

Tabla 1.

*Población de la Unidad educativa fiscal*

Ítem	Detalle	Personas	%
1	Docentes Género Femenino	57	47.88%
2	Docentes Género Masculino	21	17.64%
3	Administrativos Género Femenino	3	2.52%
4	Administrativos Género Masculino:	3	2.52%
	Total	84	100%

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

Para realizar la encuesta sobre la gestión directiva y toma de decisión se consideró a los profesores que cumple con subsiguientes propiedades. Criterio de inclusión: Docentes con nombramiento definitivo. Criterio de exclusión: Docentes con contrato anual.

#### Muestra.

Para precisar la muestra que será tema de análisis dentro de la indagación se la realizo de manera intencional entre el personal docente que conforma la unidad educativa, solo se procedió a usar una porción de la población, por lo cual, para la realización de la encuesta solo serán considerados 33 catedráticos de la institución educativa pública

Tabla 2

*Muestra de la Unidad educativa fiscal*

Ítem	Detalle	Personas
1	Docentes Género Femenino	22
2	Docentes Género Masculino	9
3	Administrativos Género Femenino	1
4	Administrativos Género Masculino:	1
<b>Total</b>		<b>33</b>

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

**Muestreo**

Para establecer la muestra que se utilizó en el marco de la investigación, se usó el muestreo no probabilístico intencional o convivencia, esto le da la potestad al investigador de seleccionar a los sujetos que serán encuestados, se trabajó con una fracción del total de la población. Según Questionpro, (2020); se la emplea para con el fin de elaborar muestras en conformidad de comunicación, la disposición de los sujetos de conformar una fracción de la muestra, es un periodo de tiempo específico.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de dato.**

Para obtener información sobre la problemática planteada en la Unidad Educativa se utilizó la encuesta dirigido al personal docentes y administrativo. (Gil J, 2016). Se la considera como una de los métodos cuantitativos más usado en los estudios científicos, adonde se va a emplear procedimientos y configuraciones normalizadas para la obtención información acerca de uno o más asuntos determinados que faciliten llevar a cabo una investigación desde las singularidades definidas por los individuos de análisis.

La herramienta usada es un cuestionario, el cual está elaborado a partir de las dimensiones y los indicadores, consta de 40 preguntas basadas tanto, en la variable de gestión directiva y toma de decisión en la Unidad educativa fiscal. Según explica Hernández (2012) citado por Salas (2020) quien realiza la investigación deberá realizar la formulación de interrogantes que permitan proporcionar los cálculos validos es decir medir lo que verdaderamente se requiere cuantificar y que sean

confiables en otras palabras que creen las idénticas soluciones si se requiere volver a realizar la entrevista al mismo sujeto.

El tema de investigación se encuentra relacionado con el proyecto de un modelo de administración para mejorar la toma de decisión en el interior de la Unidad educativa pública, por lo cual, la realización de la investigación es viable. Los instrumentos de investigación que se han utilizado en la realización del proyecto sean considerados válidos, fue preciso contar con la asesoría y consultoría de varios expertos, que dieron fe del trabajo realizado validez a las preguntas del cuestionario de la encuesta, previa corrección de la misma que se encuentra basada bajo las directrices de las variables; “Gestión directiva” y “Toma de decisión”. (Prieto & Delgado, 2015) “La validación de contenido es un enfoque especialmente fértil cuando las facetas del dominio a medir pueden identificarse y definirse clara-mente”. (p.5). Para poder validar la fiabilidad de la herramienta de estudio se procedió aplicar Alfa de Cronbach en el cuestionario de encuesta entre los 33 sujetos que serán parte del proceso de investigación de levantamiento de datos en la Unidad educativa fiscal, el resultado que se obtiene es el siguiente: 0,970.

### **3.5. Procedimientos.**

El primero paso que se realizó para realizar el proyecto fue elaborar un oficio dirigido al director de la U.E.F. Sarah Flor Jiménez, en el documento se pone de manifiesto la razón del trabajo de investigación y el cual será realizado dentro de las instalaciones de la mencionada unidad educativa, se solicita la autorización para realizar la encuesta al cuerpo docente sobre el “Diseño de un modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisiones”. Con la aceptación de la solicitud por parte de la administración, se socializó las instrucciones con los docentes que van a participar de manera voluntaria, sobre la temática que se tratara en las encuestas. Se estable un horario de participación en el cual puedan acudir sin que les interfiera en sus responsabilidades laborales en la unidad educativa, además de la autorización que estipula el uso de evidencia fotográfica que respalda el trabajo realizado.

### **3.6. Métodos de análisis de datos.**

La metodología utilizada para haber realizado la indagación de los valores fue por medio del método deductivo. Por lo tanto, las variables van a determinar la validez de las conclusiones y recomendaciones, así como el estudio de los datos es realizado por medio de las tablas para estudio y análisis descriptivo de las variables de estudio “gestión directa y la toma de decisiones” y el nivel de aceptabilidad que se presenta con las interrogantes, se utilizó el software SPSS versión 24, el cual dio 0.970 en el estudio estadístico.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Estrada (2019); señala que las características éticas confirman a los sujetos que tendrán que optar por un curso de acción, en algún momento que puede darse cuando dos o más convicciones éticas puedan entrar en discordia” (p.1). Dentro del marco de la investigación se consideraron los elementos básicos de la coexistencia con el personal docente y administrativo por intermedio del trabajo efectuado, se llevó a cabo diversos ciclos de conversatorios basados en un modelo de gestión, con el cual puedan desarrollar y potencializar sus habilidades, además de fomentar y fortalecer los juicios objetivos a fin de poder realizar la toma de decisión en circunstancias del diario vivir, Se respeta el espacio individual de cada uno de los participantes sin realizar ninguna clase de influjo en la resolución del cuestionario. Además, se contó con el asentimiento y autorización por parte del directivo.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, se observan los resultados de los datos tabulados de la encuesta que se realizó a los catedráticos de U. E Fiscal Sarah Flor Jiménez.

Tabla 3

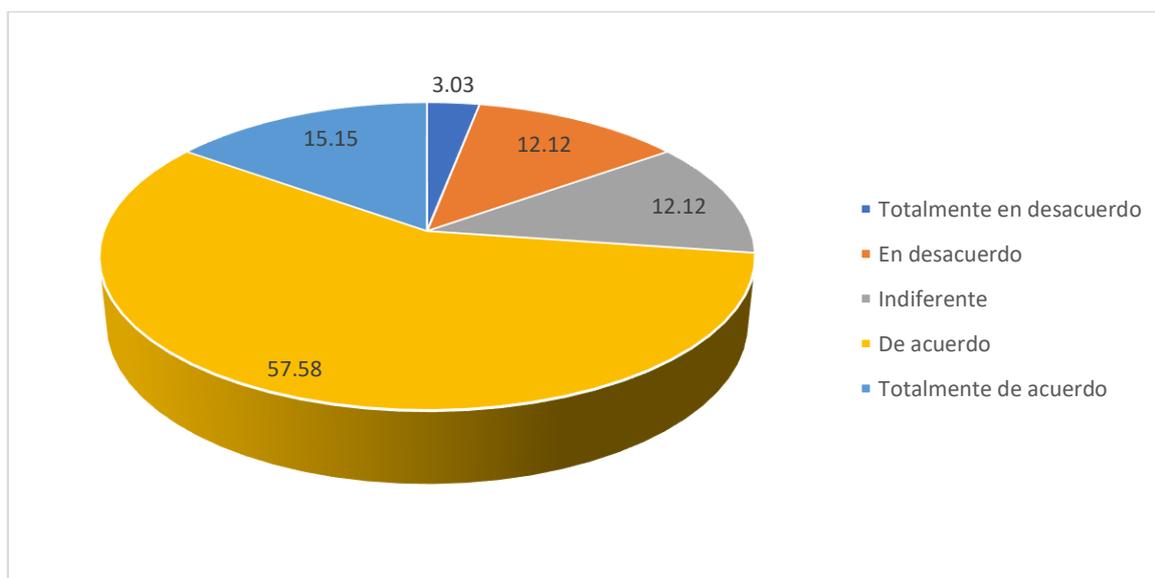
*Variable Gestión directiva*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	3,03
En desacuerdo	4	12,12
Indiferente	4	12,12
De acuerdo	19	57,58
Totalmente de acuerdo	5	15,15
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

Gráfico 1

*Gestión directiva*



Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

En base a los valores que se obtuvieron para poder determinar el nivel de la variable gestión directiva, basado en la encuesta se estableció lo siguiente, en el Totalmente de acuerdo se encontraron 5 docentes con un porcentaje del 15,15% que manifiestan tener un nivel elevado sobre la gestión directiva, De acuerdo 19 docentes con un porcentaje 57,58% manifestaron poseer conocimientos aceptables sobre gestión e Indiferente se observó que 4 docentes lo cual representa el 12,12%

le es indiferente sobre conocer la gestión. En desacuerdo 4 docentes que da 12,12% y finalmente 1 docente que representa el 3,03% está en total desacuerdo

Tabla 4

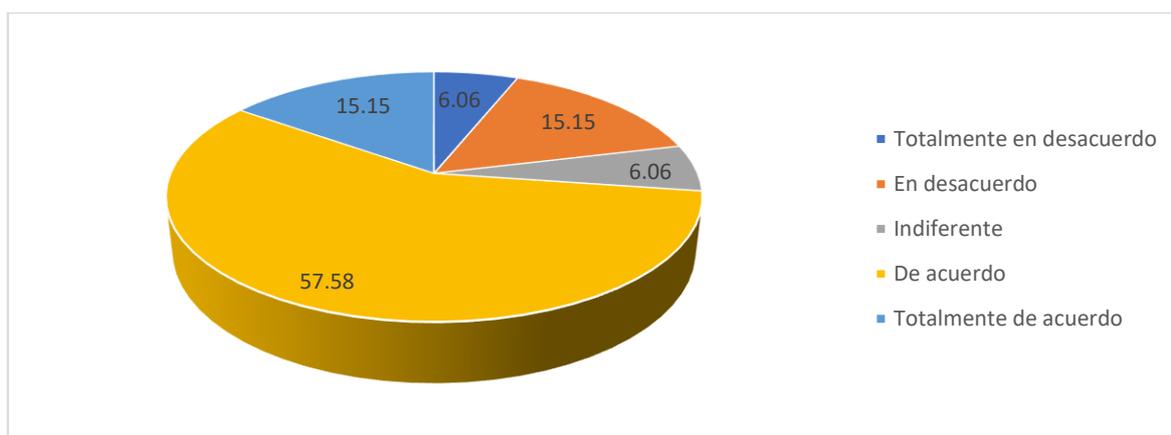
*Dimensión habilidad estratégica*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	2	6.06
En desacuerdo	5	15.15
Indiferente	2	6.06
De acuerdo	19	57.58
Totalmente de acuerdo	5	15.15
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

Gráfico 2

*Dimensión habilidad estratégica*



Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

En base a los valores que se obtuvieron para poder determinar el nivel de la dimensión habilidad estratégica basado en la encuesta se estableció lo siguiente, en el Totalmente de acuerdo se encontraron 5 docentes con un porcentaje del 15,15% que manifiestan tener un nivel elevado sobre habilidades estratégicas, De acuerdo diecinueve docentes con un porcentaje 57,58% manifestaron poseer conocimientos aceptables sobre gestión y Indiferente se observó que dos docentes lo cual representa el 6,06% le es indiferente sobre conocer las habilidades estratégicas. En desacuerdo cinco docentes que da 15,15% y finalmente dos docentes que representa el 6,06% está en total desacuerdo.

Tabla 1

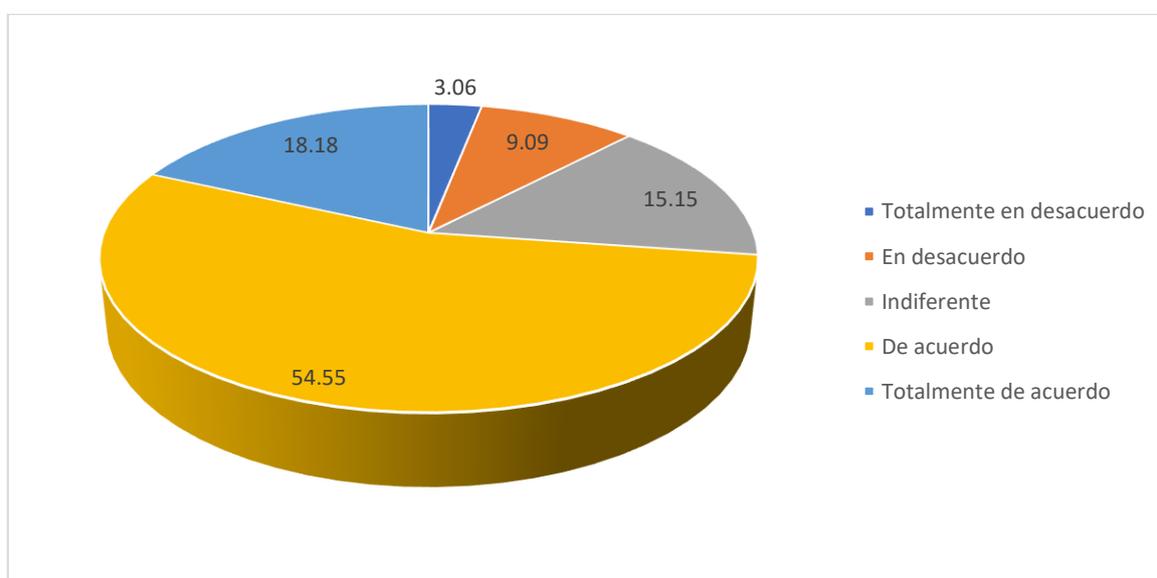
*Dimensión habilidad decisoría.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	3,06
En desacuerdo	4	9,09
Indiferente	5	15,15
De acuerdo	18	54,55
Totalmente de acuerdo	5	18,18
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

Gráfico 1

*Dimensión habilidad decisoría*



Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

En base a los valores que se obtuvieron para poder determinar el nivel de la dimensión habilidad decisoría basado en la encuesta se estableció lo siguiente, en el Totalmente de acuerdo se encontraron 5 docentes con un porcentaje del 18,18% que manifiestan tener un nivel elevado sobre habilidades decisoría, De acuerdo 18 docentes con un porcentaje 54,55% manifestaron poseer conocimientos aceptables sobre habilidad decisoría e Indiferente se observó que cinco docentes lo cual representa el 15,15% le es indiferente sobre conocer las habilidad decisoría En desacuerdo cuatro docentes que da 9,09% y finalmente un docente que representa el 3,06% está en total desacuerdo.

Tabla 2

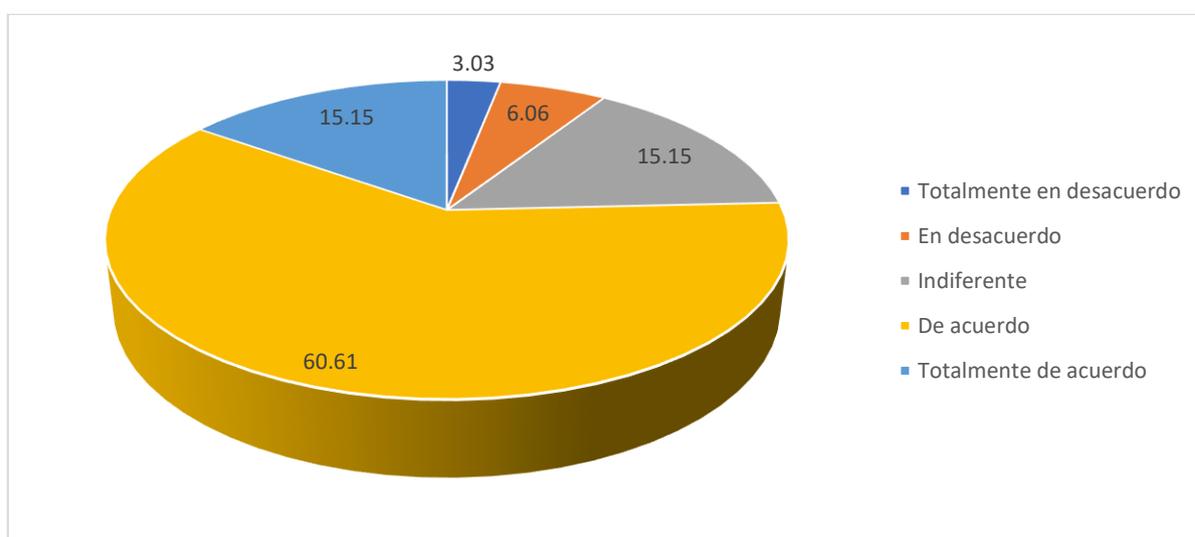
*Dimensión habilidad existencial*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	3,03
En desacuerdo	2	6,06
Indiferente	5	15,15
De acuerdo	20	60,61
Totalmente de acuerdo	5	15,15
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

Gráfico 4.

*Dimensión habilidad existencial*



Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

En base a los valores que se obtuvieron para poder determinar el nivel de la dimensión habilidad existencial basado en la encuesta se estableció lo siguiente, en el Totalmente de acuerdo se encontraron cinco docentes con un porcentaje del 15,15% que manifiestan tener un nivel elevado sobre habilidad existencial, De acuerdo veinte docentes con un porcentaje 60,61% manifestaron poseer conocimientos aceptables sobre habilidad existencial e Indiferente se observó que 5 docentes lo cual representa el 15,15% le es indiferente sobre conocerla habilidad existencial En desacuerdo dos docentes que da 6,06% y finalmente un docente que representa el 3,03% está en total desacuerdo

Tabla 3

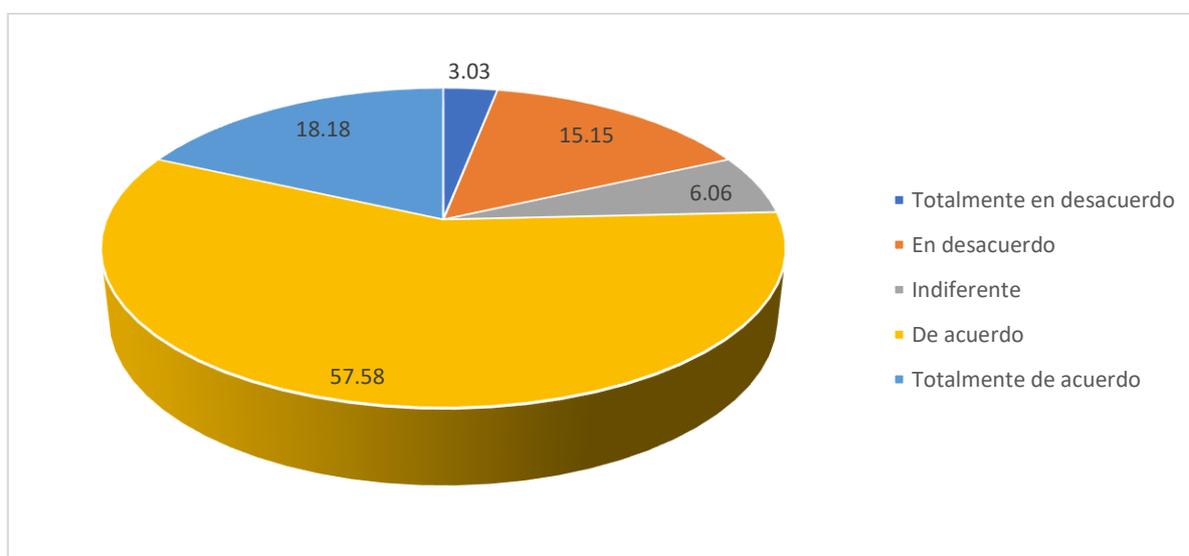
*Dimensión habilidad interpersonal y humanista*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	3,03
En desacuerdo	5	15,15
Indiferente	2	6,06
De acuerdo	19	57,58
Totalmente de acuerdo	6	18,18
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

Gráfico 5.

*Dimensión habilidad interpersonal y humanista*



Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

En base a los valores que se obtuvieron para poder determinar el nivel de la dimensión habilidad interpersonal y humanista basado en la encuesta se estableció lo siguiente, en el Totalmente de acuerdo se encontraron 6 docentes con un porcentaje del 18,18% que manifiestan tener un nivel elevado sobre habilidad interpersonal y humanista, De acuerdo 19 docentes con un porcentaje 57,58% manifestaron poseer conocimientos aceptables sobre habilidad interpersonal y humanista e Indiferente se observó que dos docentes lo cual representa el 6,06% le es indiferente sobre conocerla habilidad interpersonal y humanista En desacuerdo cinco docentes que da 15,15% y finalmente un docente que representa el 3,03.% está en total desacuerdo.

Tabla 4.

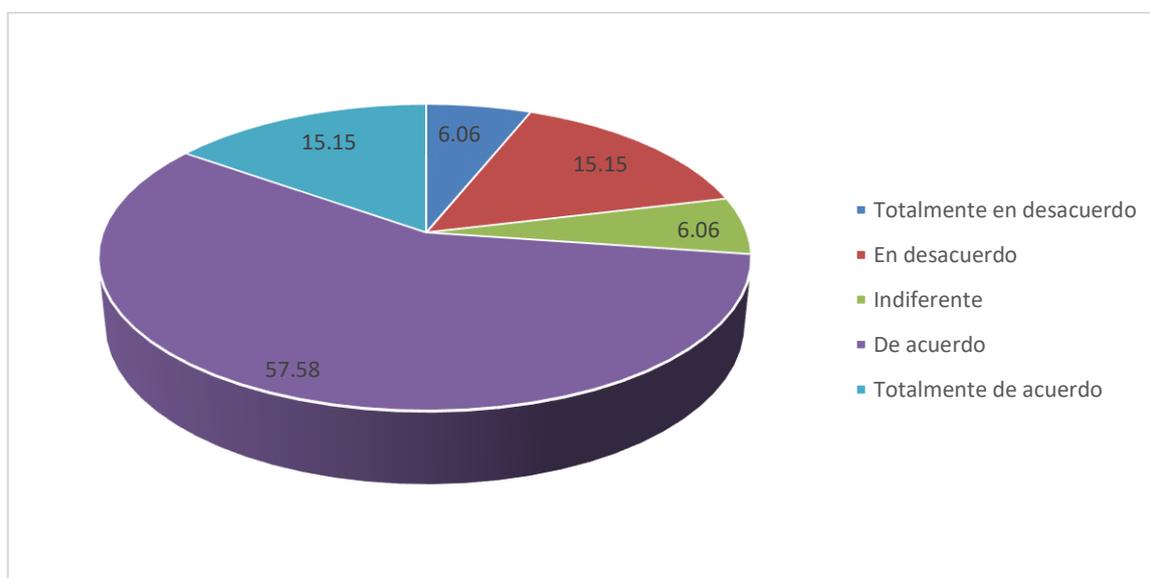
*Dimensión habilidad técnica*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	2	6,06
En desacuerdo	5	15,15
Indiferente	2	6,06
De acuerdo	19	57,58
Totalmente de acuerdo	5	15,15
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

Gráfico 6.

*Dimensión habilidad técnica*



Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

En base a los valores que se obtuvieron para poder determinar el nivel de la dimensión habilidad técnica basado en la encuesta se estableció lo siguiente, en el Totalmente de acuerdo se encontraron 5 docentes con un porcentaje del 15,15% que manifiestan tener un nivel elevado sobre habilidad técnica, De acuerdo diecinueve docentes con un porcentaje 57,58% manifestaron poseer conocimientos aceptables sobre habilidad técnica e Indiferente se observó que dos docentes lo cual representa el 6,06% le es indiferente sobre conocer la habilidad técnica En desacuerdo cinco docentes que da 15,15% y finalmente dos docente que representa el 6.06.% está en total desacuerdo.

Tabla 9.

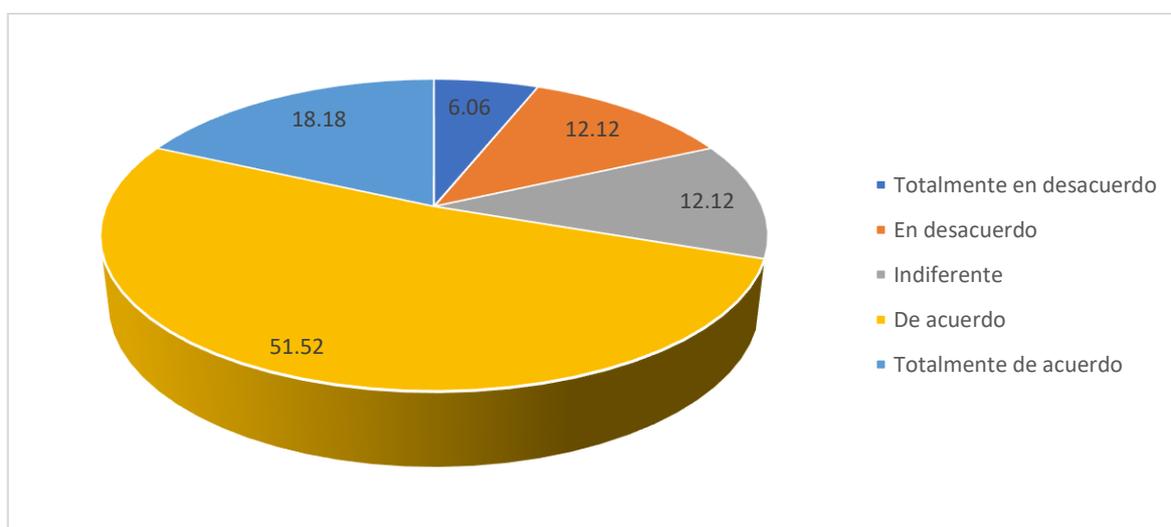
*Dimensión habilidad técnica administrativa*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	2	6,06
En desacuerdo	3	12,12
Indiferente	4	12,12
De acuerdo	17	51,52
Totalmente de acuerdo	6	18,18
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

Gráfico 2

*Dimensión habilidad técnica administrativa*



Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

En base a los valores que se obtuvieron para poder determinar el nivel de la dimensión habilidad técnica administrativa basado en la encuesta se estableció lo siguiente, en el Totalmente de acuerdo se encontraron seis docentes con un porcentaje del 18,18% que manifiestan tener un nivel elevado sobre habilidad técnica administrativa De acuerdo diecisiete docentes con un porcentaje 51,52% manifestaron poseer conocimientos aceptables sobre habilidad técnica administrativa e Indiferente se observó que cuatro docentes lo cual representa el 12,12% le es indiferente sobre conocer habilidad técnica administrativa En desacuerdo 3 docentes que da 12,12% y finalmente dos docente que representa el 6,06% está en total desacuerdo.

Tabla 10

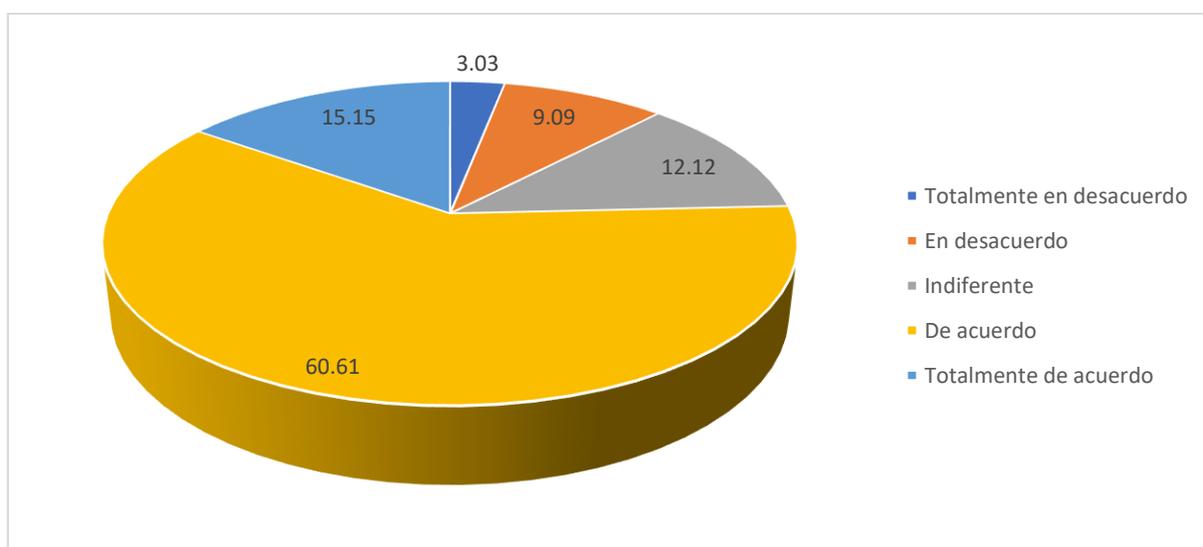
*Variable Toma de decisiones*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	3,03
En desacuerdo	3	9,09
Indiferente	4	12,12
De acuerdo	20	60,61
Totalmente de acuerdo	5	15,15
<b>Total</b>	<b>353</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

Gráfico 8

*Variable toma de decisiones*



Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

En base a los valores que se obtuvieron para poder determinar el nivel de la Variable toma de decisiones basado en la encuesta se estableció lo siguiente, en el Totalmente de acuerdo se encontraron cinco docentes con un porcentaje del 15,15% que manifiestan tener un nivel elevado sobre toma de decisiones De acuerdo veinte docentes con un porcentaje 60,61% manifestaron poseer conocimientos aceptables sobre toma de decisiones e Indiferente se observó que cuatro docentes lo cual representa el 12,12% le es indiferente sobre conocer sobre la toma de decisiones En desacuerdo tres docentes que da 9,09% y finalmente un docente que representa el 3,03% está en total desacuerdo.

Tabla 11

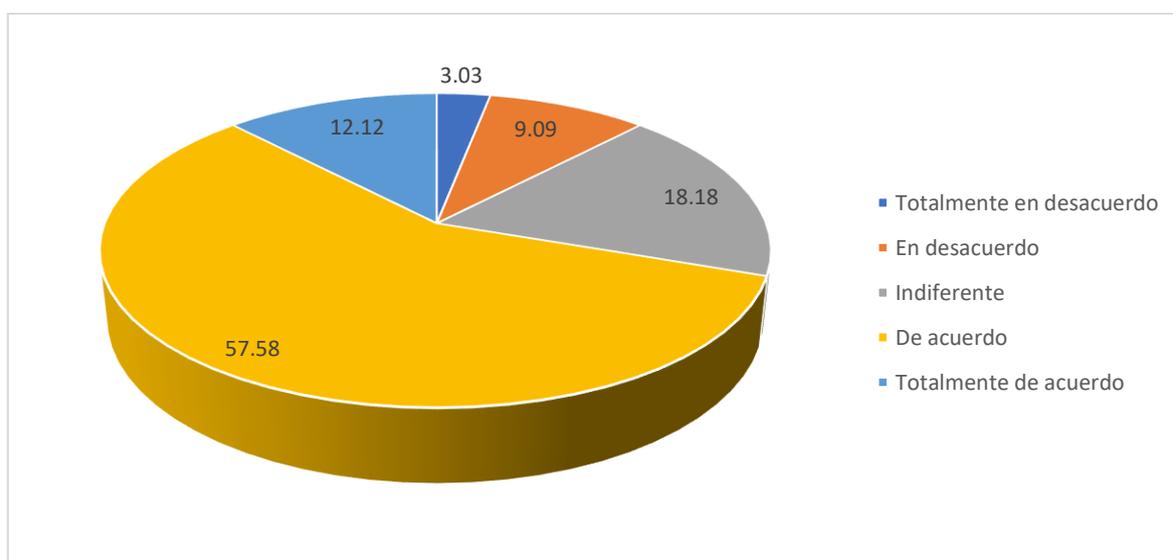
*Dimensión conocimiento de los resultados*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	3,03
En desacuerdo	3	9,09
Indiferente	6	18,18
De acuerdo	20	57,58
Totalmente de acuerdo	3	12,12
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

Gráfico 9

*Dimensión conocimiento de los resultados*



Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

En base a los valores que se obtuvieron para poder determinar el nivel del conocimiento de los resultados basado en la encuesta se estableció lo siguiente, en el Totalmente de acuerdo se encontraron tres docentes con un porcentaje del 12,12% que manifiestan tener un nivel elevado sobre el conocimiento de los resultados De acuerdo veinte docentes con un porcentaje 57,58% manifestaron poseer conocimientos aceptables sobre conocimiento de los resultados e Indiferente se observó que 6 docentes lo cual representa el 18,18% le es indiferente sobre conocer sobre resultados En desacuerdo tres docentes que da 9,09% y finalmente un docente que representa el 3,03% está en total desacuerdo.

Tabla 5

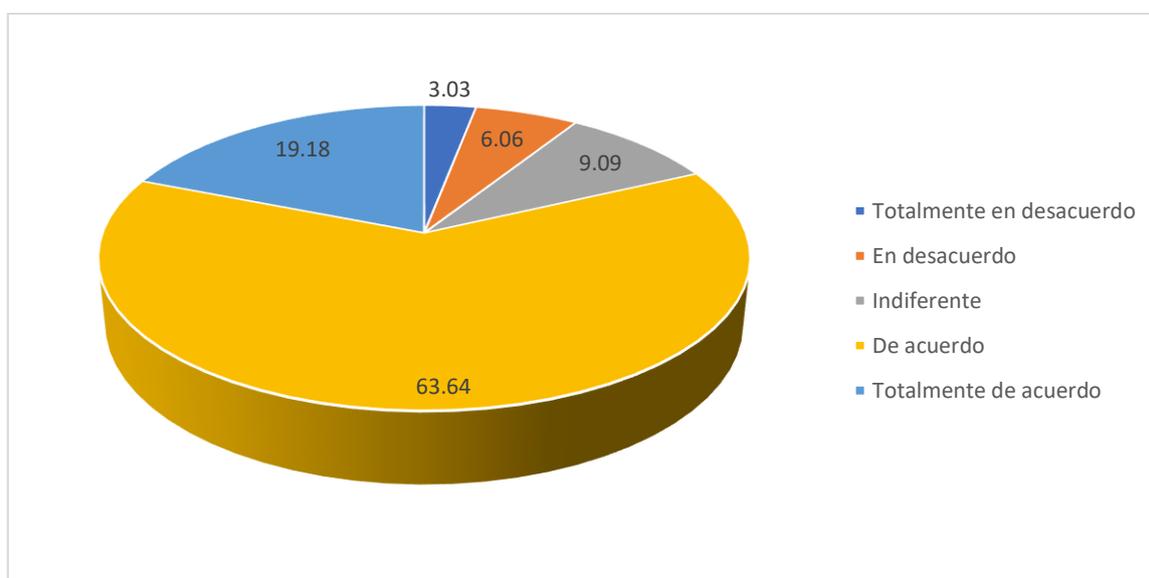
*Dimensión nivel de programabilidad*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	3,03
En desacuerdo	2	6,06
Indiferente	3	9,09
De acuerdo	21	63,64
Totalmente de acuerdo	6	19,18
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

Gráfico 10

*Dimensión nivel de programabilidad*



Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

En base a los valores que se obtuvieron para poder determinar el nivel de la Dimensión nivel de programabilidad basado en la encuesta se estableció lo siguiente, en el Totalmente de acuerdo se encontraron 6 docentes con un porcentaje del 19,18% que manifiestan tener un nivel elevado de programabilidad De acuerdo veintiuno docentes con un porcentaje 63,64% manifestaron poseer conocimientos aceptables sobre programabilidad se observó que tres docentes lo cual representa el 9.09% le es indiferente sobre conocer sobre programabilidad En desacuerdo dos docentes que da 6,06% y finalmente un docente que representa el 3,03% está en total desacuerdo

Tabla 13

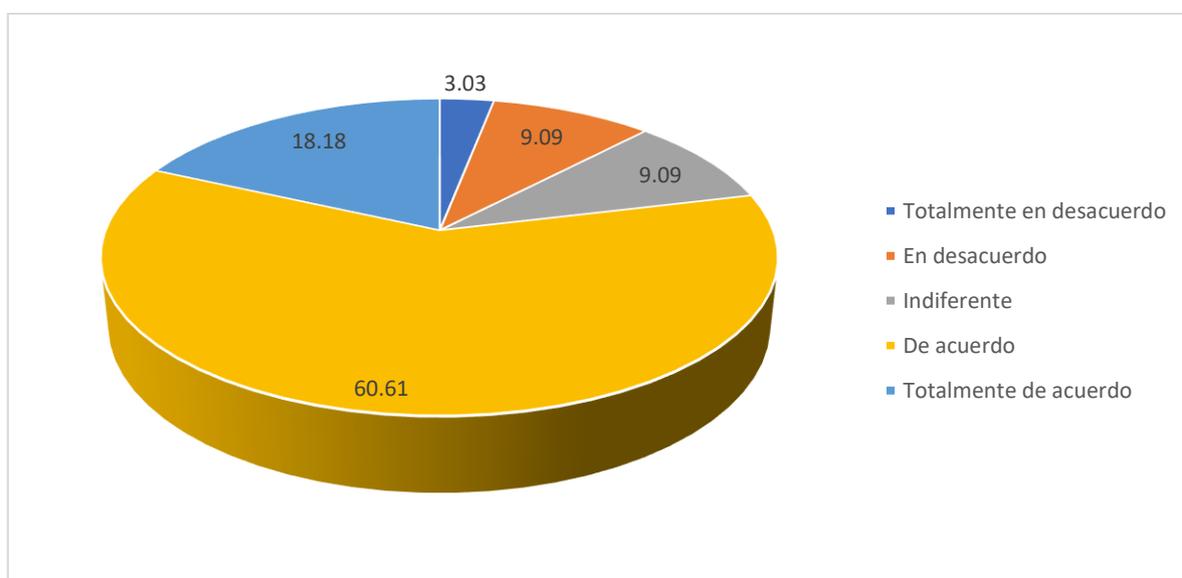
*Los criterios para la toma de decisiones.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	3,03
En desacuerdo	3	9,09
Indiferente	3	9,09
De acuerdo	20	60,61
Totalmente de acuerdo	6	18,18
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

Gráfico 11.

*Dimensión Los criterios para la toma de decisiones*



Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

En base a los valores que se obtuvieron para poder determinar el nivel de la dimensión Los criterios para la toma de decisiones, basado en la encuesta se definió lo siguiente, en el nivel alto se encontraron tres docentes con un porcentaje del 18.18% que manifiestan tener un nivel elevado sobre el conocimiento sobre los estado de ánimo en general, en el nivel medio veinte docentes con un porcentaje 60,61% manifestaron poseer conocimientos Los criterios para la toma de decisiones e indiferente se observó que tres docentes lo cual representa el 9,09% carece de conocimientos sobre Los criterios para la toma de decisiones

Tabla 14

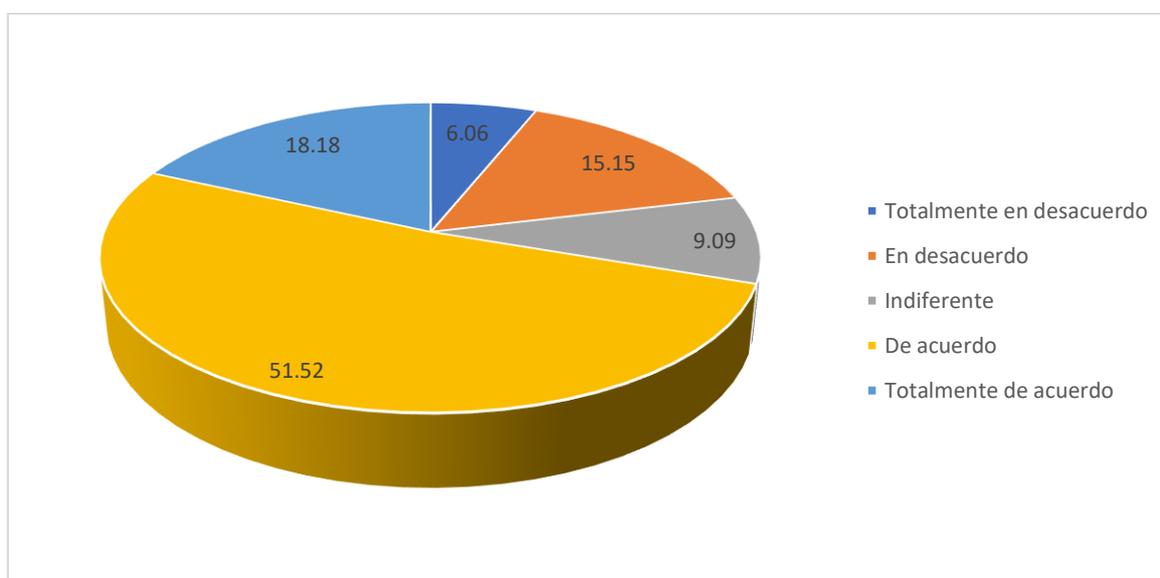
*El nivel de impacto de la decisión*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	2	6,06
En desacuerdo	5	15,15
Indiferente	3	9,09
De acuerdo	17	51,52
Totalmente de acuerdo	6	18,18
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

Gráfico 12.

*Dimensión El nivel de impacto en la toma de decisiones*



Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

En base a los valores que se observaron para poder determinar el nivel de la Dimensión El nivel de impacto en la toma de decisiones, se definió lo siguiente, totalmente de acuerdo se encontraron seis docentes con un porcentaje del 18,18% que manifiestan tener un nivel elevado sobre impacto en la toma de decisiones en general, de acuerdo diecisiete docentes con un porcentaje 51,52% manifestaron poseer conocimientos aceptables sobre la dimensión indiferentemente se observó que tres docentes lo cual representa el 9,09% carece de conocimientos sobre el nivel de impacto en la toma de decisiones

Tabla 15.

*Resultado del Rho de Spearman*

Rho Spearman		Gestión Directiva	Toma de decisiones
Gestión Directiva	Coefficiente de correlación	1,000	0,970
	Sig. (bilat)		0,000
	Número	23	23
Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	0,970	1,000
	Sig. (bilat)	0,000	
	Número	33	33

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

El Análisis de Spearman expone que sí; es  $r = 0,991$  (correlación fuerte) con significancia  $p = 0,000$  menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la gestión directiva se está relacionando de manera significativa con la toma de decisión. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna:

H1: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la toma de decisiones en la U.E.F. Sarah Flor Jiménez. Guayaquil, Ecuador 2022.

## V. DISCUSIÓN

El desarrollo de la función directa en términos de Veciana (2020); considera que es un proceso dinámico que desarrolla una persona sobre otras; que desarrollan acciones orientadas hacia el logro de objetivos y metas de carácter compartido; considerando a toma de decisiones que le otorga su poder. En el rubro educativo esta condición implica que el directivo docente tiene la responsabilidad de liderar y dirigir la institucionalidad educativa teniendo en cuenta la visión estratégica; la conducción adecuada de los conflictos; y el desarrollo del buen clima institucional; todos estos aspectos se deben de desarrollar teniendo en cuenta los procedimientos evaluativos, de concertación y el mejoramiento permanente para el crecimiento continuo de la sana convivencia; así mismo hay que considerar que el poder liderar los procesos de la toma de decisiones deberá de realizarse atendiendo la participación democrática; manteniendo el involucramiento de los miembros que conforman la comunidad educativa; todos apuntando hacia el logro de los propósitos y la visión compartida; direccionada hacia los objetivos específicos de la institución; por ello el trabajo cotidiano deberá de realizarse en atención de la coherencia y con atención a la institucionalidad.

Kotter (2017); considera que el directivo es el responsable de desarrollar la planificación en su totalidad para todos los procesos que se desarrolla a nivel institucional. El directivo es un organizador del tiempo y de las acciones que se conducen hacia el logro de los objetivos; así mismo tienen la capacidad de diseñar y gestar pliegos presupuestales realizando el debido seguimiento a la conducción de las finanzas. El directivo organiza y elabora estructuras en atención del ambiente formal organizativo; implementando de esta manera al personal para que presenta una mayor calificación; atendiendo también los perfiles y roles de manera específica; y sobretodo brindando los recursos necesarios para el desarrollo adecuado de todo el proceso; lo cual permitirá atender el seguimiento de las estrategias y planes que permitirán orientar y guiar las acciones.

Mark (2012); teniendo como base la Escuela Kennedy de Gobierno de la Universidad de Harvard; señala que el directivo es una persona que desarrolla y crea valor público a sus acciones; lo cual se interpreta como el crecimiento de su capacidad de poder ofrecer un buen servicio de calidad a la ciudadanía con el

propósito de optimizar sus condiciones de vida; a la vez implicarse en el desarrollo local; regional y nacional. En el sector educativo la creación del valor público se muestra asociada a la calidad; la cual deberá de contribuir a la formación participativa; política; ciudadana y democrática para atender también las necesidades del Estado y responder de manera eficiente a los intereses y necesidades de la comunidad educativa en general.

Por otra parte, hay que tener en cuenta la gestión que se realiza en relación a la atención del entorno político; el cual considera el vínculo del directivo atendiendo los contextos internos y externos; así como también quien hace uso de la inteligencia persuasiva y la práctica del poder como un ejercicio que posibilita el consenso, la participación; la colaboración; el apoyo, la autorización; y la creación de recursos y brindar servicios basados en la calidad.

Longo (2020); manifiesta que la atención de la gestión política constituye una competencia del directivo para poder vincular obligaciones dentro del marco político institucional; esta condición implica que se debe de tener una comprensión de la norma; así como también de las políticas educativas y su predominio en el diseño y liderazgo de la planificación de estrategias; servicios y propósitos institucionales; así como también deberá de considerarse las relaciones interinstitucionales y políticas; las cuales forman parte de las alianzas estratégicas que contribuyen al crecimiento y desarrollo institucional.

La función directiva; tal como ya se ha precisado debe de considerar su dimensión política ya que de ello dependerá la función directiva considerando el desarrollo y bienestar de la comunidad educativa como parte esencial del cambio y la construcción de una visión institucional y de esta manera flexibilizar de manera integral los beneficios que sean acordes para los estudiantes.

Romero (2019); señala que gestionar es gestar; debiendo entenderse que la gestión escolar; es una acción que se desarrolla bajo la responsabilidad del director y dentro de ese marco definitorio debe de comprenderse también que es poder hacer y que las cosas suceden. Para tal efecto la gestión responde al principio de organización dentro del marco del quehacer educativo; así como también se observa en las formas como se disponen las cosas y en las condiciones que se

asumen dichas condiciones. Por ello si debemos responder al espacio y al tiempo deberán de estructurar y conformarse grupos de trabajo; así como la adecuada gestión de los conflictos; teniendo en cuenta la administración de los recursos. Por ello debe de considerar la visión de la gestión como la mejor manera de poder atender la transformación de los nuevos entornos y posibilidades de cambio. Bajo esta concepción se debe de pensar en la utilidad y la modernidad de las acciones que deberán de tenerse en cuenta para las nuevas formas de gestión.

Pozner (2008); señala que la gestión escolar es la principal instancia para poder asumir una decisión y ello debe de estar acorde a las políticas educativas de un país; así como también deberán de responder a la política educativa desarrollada en las unidades educativas. Por ello el autor considera que la gestión escolar debe de entenderse como un conjunto de acciones; que se encuentran relacionadas entre sí; que desarrolla el equipo directivo en las instituciones educativas con la finalidad de poder otorgar a posibilidad y a la vez promover el logro de la intensión pedagógica. Así mismo también debe de tenerse en cuenta que el propósito esencial de la gestión escolar es poder focalizar y centrar la unidad educativa al ámbito de los aprendizajes de los estudiantes.

Pozner (2008); también considera que el desafío se centra en el dinamismo de la participación y el proceso de los que se encuentran vinculados al contexto educativo; por esta razón debe de considerarse que la gestión escolar recupera la intencionalidad pedagógica educativa; así como también interviene en la globalidad de la institución; para ello deberá de incorporar a los sujetos de la acción educativa, es decir; los estudiantes, docentes y padres de familia; por último, la gestión educativa responde a los principios de planificación, organización y ejecución de procesos basados en la calidad con la finalidad de poder alcanzar los resultados esperados.

Vázquez (2000); señala el término gestionar debe de comprenderse como un adelanto ante las circunstancias; así como también tratar de forma muy rápida las incidencias e imprevistos; buscando y encontrando posibilidades no antes pensadas. Por ello se trata de gestionar y desarrollar la complejidad ante los procesos de forma conjunta; esto en atención a que la gestión permite asumir desafíos para poder comprender complicadas situaciones y de esta manera asumir

una posición; lo cual llevara a poder asumir y tomar las mejores decisiones de manera correcta sobre el desarrollo de las situaciones que se puedan presentar.

Arroyo (2019); considera que la gestión directiva tiene la responsabilidad de liderar el potencial humano y desarrollar las acciones orientadas hacia la planificación de los recursos de una institución educativa; debe de quedar claro que haciendo uso de la planificación se podrá ejecutar el proceso estratégico que contribuye al crecimiento organizacional; priorizando el conocimiento y la atención de las experiencias, cualidades y habilidades que de forma colectiva o individual deben de ser atendidos por la comunidad educativa; con la finalidad de poder lograr y alcanzar de forma satisfactoria las metas consolidando la visión estratégica.

Soutworth (2003); considera que el liderazgo constituye un servicio que facilita el desarrollo del trabajo; con la finalidad de que otros obtengan buenos resultados y se desarrollen de manera profesional. Por tal razón se entiende que existe relación del liderazgo con la gestión directiva. El liderazgo tiene que ver con los agentes de cambio; razón por la cual los directivos deberán realizar actuaciones que favorezcan la orientación para poder atender el cambio organizacional por medio de la participación activa.

El liderazgo y la dirección se encuentran vinculados y se complementan para poder atender los diferentes tipos organizacionales que el tiempo demanda; debido a que se requiere de líderes que administran distintos tipos de organizaciones que hoy en día se requiere y que realmente se configuren como guías para sus instituciones. Por ello el liderazgo guía y determina un rumbo para un grupo de personas teniendo en cuenta las metas y los objetivos comunes. Kotter (2015); considera que el líder instituye o conoce el camino hacia el éxito diseñando las estrategias para lograr tal efecto; inspirando seguridad. El líder debe de desarrollar acciones compartidas que permitan involucrar a los demás miembros de la comunidad; comprometiendo sus actividades en el desarrollo de procesos esenciales; motivando al personal e involucrando a todos en la visión a futuro de lo que se espera alcanzar.

Horold Koontz y Cyril O'Donnell (1987); citado por Chiavenato (2002); señala que los procesos de gestión institucional tienen como base la escuela neoclásica de la administración que a su vez presenta sustento en el pensamiento administrativo;

que tiene como base la aplicación de principios y funciones para alcanzar los objetivos. Por tanto, las diferentes responsabilidades del administrador deberán de estar orientadas hacia el desarrollo de los procesos administrativos como es la planificación, organización, dirección y control. Así mismo hay que tener en cuenta que para el logro de los fines institucionales de la gestión educativa se atienden procesos multidisciplinares complejos; por tal razón las instituciones deberán de priorizar el contexto en el cual se encuentran y las necesidades a las cuales deben de responder.

Amarate (2007); considera que los procesos de gestión se realizan bajo una orientación la cual deberá de ser integral para la atención y optimización del servicio educativo; respondiendo a las necesidades de los miembros que conforman la comunidad educativa; con el objetivo de poder lograr los objetivos institucionales; con la finalidad de ofrecer un servicio de calidad académica; teniendo la firmeza que el proceso es continuo; por ello hay que tener presente el ciclo de Deming considerando: la planificación; la realización; la verificación y la actuación. Este ciclo al cual hacemos referencia implica que las instituciones educativas planifiquen; organicen; direccionen y controlen; otorgando seguimiento a la gestión educativa; con la intención de mejorar el uso de los recursos financieros, materiales, humanos y tecnológicos.

Chiavenato (2002) señala que la planificación constituye la primera función de la administración y tiene la responsabilidad de delimitar los objetivos para el desempeño futuro de la institución; lo cual significa que para poder desarrollar un trabajo, acción, actividad o proyecto se debe de planificar un plan de acción que guie los lineamientos con el propósito de poder alcanzar la planificación establecida en el comienzo del desarrollo de la actividad.

Koontz (2017); define a la planificación como un apoyo para el logro de objetivos y metas que se requieren para la toma de decisiones; la planificación es un elemento esencial para quienes planifican; ya que por medio de ellas se podrá obtener soluciones y mayores posibilidades para el beneficio de todos los involucrados dentro de la comunidad educativa.

Koontz (2017); considera que la organización es también un elemento crucial para la administración; debido a que las organizaciones consideran la atención que puede verse afectada por factores externos e internos que operan de manera directa en el contexto real. Por ello la sociedad demanda de instituciones eficaces y eficientes; lo cual permite hacer frente a un mercado globalizado y competitivo que esté atento a los cambios nuevos que se produzcan.

Espinoza (2005); señala que las organizaciones tienen la tarea de accionar; así como también articular; operativizar y disponer de un conjunto de medios, elementos y factores para poder alcanzar un propósito determinado. Ferrell, y Flores, (2004); consideran que la organización implica sistematizar los recursos financieros, humanos, físicos y de información; que son esenciales para alcanzar las metas y actividades que incluyen las especificaciones del puesto; creando las condiciones necesarias para lograr el éxito.

Koontz y Weihrih (1999); consideran que la organización implica desarrollar ciertas actividades como el desarrollo de la identificación; y la clasificación de las actividades requeridas; lo cual se evidencia en un conjunto de acciones múltiples; tales como delegación de autoridad, coordinación y estructura organizacional. Por ello el concepto de organización implica que concepción amplia considerando aspectos sociales y también culturales; bajo tal sentido hay que tener en cuenta una distribución adecuada de funciones en atención a puestos determinados.

Weber (1922), manifiesta que la organización laboral constituye un grupo corporativo que presenta relación social y que se encuentra limitado por reglas y mecanismos claramente establecidos. El objetivo se cuenta en la actuación de mecanismos específicos y el desarrollo de la práctica funcional de acuerdo a las necesidades establecidas.

Hernández (2006); señala que la dirección constituye una unidad del proceso administrativo que tiene por finalidad la responsabilidad de coordinación entre los diferentes elementos de la institución; esta situación implica que una persona responsable debe de desarrollar autoridad para el reconocimiento de su liderazgo. Así mismo hay que tener presente también factores como la motivación, comunicación y los cambios organizacionales e individuales; incluso la atención de

la innovación y la creatividad. La dirección es desarrollar las actividades por medio del administrador establecido la línea de desarrollo institucional; considerando valores como la motivación, el liderazgo y la comunicación.

El desarrollo de las actividades de la dirección se encuentra relacionadas de forma directa con la manera de cómo alcanzar los objetivos; lo cual deberá de realizarse teniendo en cuenta las personas que se encuentran vinculadas a la institución. Considerando este aspecto la dirección es una función de tipo administrativo; a nivel de toda la escala organizativa y considerando a los todos integrantes de la comunidad en general.

Fernández (2013); considera que el control se aplica por medio de los resultados de la acción; cotejando con los programas y planes; y teniendo también el control evaluativo de las acciones que se observan; por ello deberán de desarrollarse las medidas correctivas que resulten necesarias para poder iniciar los programas y planes educativos. Robbins (2015); señala que el control constituye un proceso por medio del cual se regulan las actividades que aseguran el cumplimiento de las acciones planificadas y que a su vez corrigen cualquier tipo de error significativo. Stoner (2016); señala que el control es de tipo administrativo y es secuencial; tomando en consideración acciones reales que se ajustan a las actividades programadas.

Melinkoff (2010); manifiesta que el control implica el aseguramiento de toda conformidad para desarrollar los programas adaptados a los mandatos presupuestarios y administrativos; considerando las posibles faltan y la posibilidad de incurrir en errores que son reparados de forma inmediata evitando su repetición. Por ello el control tiene partes esenciales como: ejecutar y realizar un proceso de supervisión de las actividades realizadas; así mismo el control debe de responder a patrones para evitar de esta manera el incurrir en errores; así como también el control exige reparar los errores y por último planificar las actividades y objetivos que se deben de alcanzar.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que los resultados que se muestran en atención a la gestión directiva si bien es cierto que presenta una aceptación de un 72,73%; existe un porcentaje significativo que no opina de la misma manera en un 27,27%. Ellos consideran que la gestión directiva a nivel institucional debe de implementar nuevas acciones que realmente permitan observar un cambio significativo.
2. Con respecto a las dimensiones que componen la variable se tiene que la primera de ellas que recibe el nombre de habilidad estratégica presenta también un nivel de aprobación en un 72,73%; y quienes consideran lo contrario resulta en un 27,27%. Otra de las dimensiones analizadas es la habilidad decisoria; la cual presenta un 72,73% de aprobación; siendo el factor de rechazo en un 27,27%; la cual implica que se tienen que desarrollar acciones efectivas que permitan concretizar el cambio.
3. Otra de las dimensiones analizadas es la denominada habilidad existencial; la cual presenta en el porcentaje de aprobación a un 75,76%; el porcentaje de rechazo se ubica en un 24,24%. La siguiente dimensión es la que recibe el nombre de habilidad interpersonal y humanista; la cual presenta en el intervalo de aprobación a un 75,76%; el de rechazo corresponde a un 24,24%. La dimensión habilidad técnica registra un 72,73% de aceptación y el 27,27% es el porcentaje de rechazo. Por último, tenemos la dimensión técnica administrativa la cual presenta un 69,7% de aceptación y el 30,3% de rechazo.
4. En relación a la variable toma de decisiones se tiene que 75,76% de los encuestados presenta una actitud positiva hacia la medición de esta variable; sin embargo, el 24,24% considera lo contrario; es decir la toma de decisiones en la institución debe de consignar mejores criterios a la hora de poder asumir de manera efectiva una decisión; lo cual siempre debe de estar orientado al beneficio de la comunidad en general y no en atención a grupos.
5. Las dimensiones que integran las variables son varias; sin embargo, empezaremos con la que se encuentra orientada al conocimiento de los resultados; es así que el 69,7% de los encuestados presenta una visión

positiva de este hecho; en cambio no así el 30,3%; quienes no perciben que sea lo más adecuado. La dimensión denominada nivel de programabilidad; tiene un porcentaje de 82,82% de aceptación; frente a un 17,18% de rechazo. Así mismo se debe de tener en cuenta la evaluación de los criterios para la toma de decisiones lo cual presenta un 78,79% de aceptación y el 21,21% de rechazo. Por último, el nivel de impacto de la decisión presenta un 69,7% de aceptación y el 30,3% de rechazo.

6. En relación a la aplicación de la prueba estadística de correlación de la rho de Spearman se tiene como resultado que existe correlación entre ambas variables; dicho factor es bastante alto y positivo; lo cual implica una vinculación directa de ambas variables; es decir a mayor gestión directiva mejor será la toma de decisiones para la comunidad educativa.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que los resultados obtenidos en el desarrollo del presente estudio; sea compartido con las autoridades educativas; ya que de esta manera se podrá mejorar la planificación; considerando dicha acción como un elemento esencial para poder alcanzar los propósitos trazados en busca de la calidad educativa.
2. Al haber encontrado que existe una vinculación directa entre las variables gestión directiva y toma de decisiones; se debe de tener en cuenta el poder retomar, reformular y ratificar los compromisos institucionales; ya que mediante el desarrollo de estas acciones se podrán institucionalizar la atención de las actividades en base a la calidad de los servicios educativos y la revaloración de todos los que conforman la comunidad educativa en general.
3. Se recomienda también que las dimensiones que componen cada una de las variables analizadas en el contexto del estudio deben de continuar en un proceso de mejora continua; lo cual favorecerá el desarrollo y crecimiento institucional; todo ello sustentado en el liderazgo; utilizado como una buena herramienta para lograr un buen clima de trabajo y el desarrollo de un servicio educativo de calidad.
4. Es necesario también tener en cuenta el consentimiento y aprobación de la gestión directiva por parte de los miembros de la comunidad en general; teniendo en cuenta factores como la atención de la capacidad administrativa; y el desarrollo de un liderazgo de carácter democrático; todo ello llevado en atención de una buena gestión institucional.
5. La comunicación y su desarrollo es vital para poder cumplir con los requerimientos educativos y por ende de la comunidad educativa en general; buscando poder alcanzar el compromiso y la sensibilidad de la institución educativa; atendiendo el desempeño directivo por medio de una adecuada toma de decisiones para poder alcanzar una buena gestión institucional que beneficie a todos los integrantes de la comunidad educativa.

6. Finalmente es el directivo quien tiene la potestad de poder promover la atención de la autoestima; así como también el desarrollo de la confianza en base al trabajo que desarrollan los administrativos; el personal docente y no docente y por último los estudiantes.

## VIII. PROPUESTA

### 8.1. Fundamentación.

La toma de decisiones de un directivo en el campo educativo es considerada como una actividad de carácter profesional que se utiliza para su desarrollo y que tiene implicancias en el uso de la enseñanza de esta manera en la mayoría de los procesos las decisiones son asumidas teniendo en cuenta los planes de acción y la interacción como los miembros de la comunidad educativa. Stoffebeam (2015); considera que los modelos evaluativos se asumen en relación a la toma de decisiones que el directivo adopta en momentos post activos de la gestión y la enseñanza; acciones que son orientadas al desarrollo del proceso de la gestión, la enseñanza y el aprendizaje; generando una fase interactiva y post activa de la enseñanza.

Así mismo debe de entenderse que las decisiones son actos de carácter consciente que se realizan cuando en el contexto; existen dos o más opciones posibles que se pueden realizar teniendo en cuenta la adopción del mejor criterio y la necesidad de dar solución a un hecho que implica la atención de un proceso dentro de un contexto en el cual se desarrolla la actividad. Las decisiones en el campo educativo, pueden convertirse en actos rutinarios; en este caso la inmediatez que demanda una situación de carácter consciente antes de una decisión. Poder asumir una decisión en el campo educativo implica recoger primero los datos y realizar una síntesis de los mismos; así como como también generar un pensamiento activo y reflexivo; considerando la aplicación de decisiones de carácter interactivas que permitan recoger datos e ir evaluando los avances en el campo que se presentan.

Hay que tener presente que la toma de decisiones constituye un elemento clave para poder comprender y entender el pensamiento de un directivo; ya que son las acciones en las que se basa para desarrollar los procesos educativos. Por tanto, hay que tener en cuenta que las decisiones pueden variar según el contexto que se desarrolla y estas deberán considerar las necesidades del entorno en el cual se desarrollan; así como también el contenido y las exigencias de carácter externo que puedan configurarse; por otra parte, también implica la atención de la voluntad que busca la aplicación del cambio.

Por medio de la gestión directiva se busca atender el fortalecimiento de los proyectos educativos institucionales; que ayudan al mantenimiento de la autonomía institucional; teniendo en consideración las políticas públicas y también enriqueciendo el desarrollo y atención de los procesos pedagógicos; así mismo considerando las demandas educativas a nivel local, regional y nacional. A nivel pedagógico el modelo debe de responder a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, docentes y comunidad educativa en general reconociendo el contexto educativo.

## **8.2. Objetivos de la propuesta.**

### **Objetivo general.**

Implementar un modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisiones en una Unidad Educativa fiscal de la ciudad de Guayaquil, Ecuador 2022.

### **Objetivos específicos.**

- Optimizar el perfil profesional docente de una Unidad Educativa fiscal en la ciudad de Guayaquil, Ecuador 2022.
- Actividades vinculadas al desarrollo de la propuesta de un modelo de gestión directiva en una Unidad Educativa fiscal de la ciudad de Guayaquil, Ecuador 2022.
- Organización de las actividades de un modelo de gestión directiva en una Unidad Educativa fiscal de la ciudad de Guayaquil, Ecuador 2022.
- Evaluación de la propuesta de un modelo de gestión directiva en una Unidad Educativa fiscal de la ciudad de Guayaquil, Ecuador 2022

## **8.3. Organización de las actividades**

### **8.3.1. Actividad 1. Calidad y gestión de la educación.**

En este apartado se debe de abordar el estudio de temas y el desarrollo de actividades que nos permitan analizar las siguientes acciones: identificación de la unidad educativa como una unidad esencial del sistema educativo; siendo un factor clave para los efectos educacionales teniendo en cuenta factores internos y externos que afectan el proceso en sí. También debe de considerarse una relación

entre la calidad y la gestión educativa; identificando los rasgos y el funcionamiento escolar; obligatorio para la transformación y el mejoramiento de los procesos educativos. Por último, debe de tenerse en cuenta la comprensión de nuevos desafíos para las unidades educativas; asegurando el logro de los propósitos esenciales a nivel educativo.

Sugerencia de temas que se deben de abordar:

- Predominio y funcionamiento de las instituciones educativas en el contexto real.
- Componentes internos y externos que afectan el proceso y resultado educativo.
- La institución educativa: unidad primordial del sistema educativo.
- Cambios educativos y desafíos de las instituciones públicas.

### **8.3.2. Actividad 2: Importancia y funcionamiento de la organización educativa.**

En esta sección se deberán estudiar los temas siguientes: comprensión de la interacción que se presentan en la organización; de manera puntual se debe de reconocer la naturaleza del servicio educativo; así mismo se debe de valorar la importancia de la cultura educativa y el desarrollo de la práctica, identificando los factores que describen la diversidad de atención educativa; se debe de reconocer también las disposiciones principales de carácter normativas que direccionan el funcionamiento; del mismo explicar el funcionamiento y organización de forma cotidiana de la institución teniendo en cuenta las normativas y lineamientos educativos actualizados que apunten al desarrollo; así como también distinguir los criterios asociados en consideración a la premisa anterior y con orientación a los propósitos establecidos; y por último identificar y analizar las características que presenta el sistema educativo orientados a una buena gestión escolar.

Sugerencia de temas que se deben de abordar.

- La organización escolar
- Características de la gestión educativa y la cultura organizacional.
- Lineamientos normativos y servicios educativos de calidad
- Funcionamiento y organización educativa: prioridades y responsabilidades.
- Función directiva.

### **8.3.3. Actividad 3: La nueva gestión escolar.**

En esta actividad deberán abordarse temas que deberán de realizarse en bloques para que sean abordados por los docentes: reconocer la importancia de las actividades evaluativas de forma continua; con base en el desarrollo del aprendizaje y la enseñanza; actividades llevadas a cabo en el aula como una unidad de trabajo; se debe también abordar el desarrollo de la relación existente entre la cultura y el cambio educativo para poder comprender el proceso de la gestión escolar; reconocer y analizar el contenido pedagógico abordado por la gestión directiva; identificar también la necesidad de participar y promover el trabajo en equipo; conocer propuestas e instrumentos para apoyar el desarrollo de la calidad educativa y por ultimo valorar y promover las relaciones cooperativas entre las instituciones educativas y la comunidad en general.

Sugerencia de temas que se deben de abordar.

- Trabajo en equipo orientado al desarrollo de la calidad educativa.
- Contexto pedagógico en el orden de la función directiva.
- La comunidad educativa: docentes; estudiantes y padres de familia.
- La evaluación educativa en mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.
- El cambio educativo: diagnóstico y proyecto escolar.

### **8.4. Recursos para el desarrollo de la propuesta.**

Los recursos que se consideran necesarios; responden a dos tipos: humanos y materiales. Los recursos humanos están dados por el personal directivo; los docentes y especialistas invitados al desarrollo de las actividades programadas. Por otra parte, los recursos materiales están dados por la infraestructura; los medios impresos; medios digitales y materiales necesarios para cada taller.

## Referencias Bibliográficas

Alejandro, A. (2019). *Percepción de la toma de decisiones en directivos de una unidad educativa*.

Alejandro, M., & Vivar, D. (Enero de 2019). *La gestión directiva y su incidencia en la convivencia escolar. diseño de un código de ética*.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/40967/1/BFILO-PD-AE1-19-004%20VIVAR%20-%20ALEJANDRO.pdf>

Borea, F. (2017). La Toma de Decisiones. Un modelo de análisis integrador .  
*Cienciarred*, 34.

Cajahumán, E. (2019). *Desempeño directivo y gestión educativa e instituciones educativas públicas, Red 11, Ugel 02, Rimac 20108*. Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26857?locale-attribute=en>

Campos, M., & Lopez, N. (18 de Febrero de 2018). *Influencia de la gestión directiva en la convivencia escolar*. Obtenido de Diseño de una guía de gestión administrativa y talleres basados en la convivencia de los docentes en el marco del buen vivir:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/33639/1/Campos%20-%20Lopez.pdf>

Cárdenas, C., & Farías, G. (2017). Is there a Relationship between Management and Educational innovation? A Case Study at Higher Education Level. REICE.  
*Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 17.

Cuadra, E. (2018). *Gestión del talento y la toma de decisiones caja municipal Trujillo - sucursal Chiclayo*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4882/Cuadra%20Tapia%20%26%20Panta%20Lopez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza, K. (2019). *La gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo, 2018*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37372>

- Estrada, A. (25 de Mayo de 2019). *Aspectos Eticos Sociales y Politicos*.  
<https://es.slideshare.net/styestra/aspectos-eticos-sociales-y-politicos>
- Estupiñán, M. (2017). Empowerment for Management in the educational unit. *Roca: Revista Científico - Educaciones de la provincia de Granma, ISSN-e 2074-0735,*, 50.
- Franco, M. (2018). *El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe, Piura, 2018*.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28886?locale-attribute=en>
- Gallo A y Vásconez E. (Marzo de 2015). *Análisis de liderazgo institucional en la gestión escolar de la unidad educativa Santa María D Mazzarello*.  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9335/1/UPS-QT07018.pdf>
- Gil J. (2016). *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. Madrid: ISBN.  
[http://www3.uah.es/vicente\\_marban/ASIGNATURAS/SOCIOLOGIA%20ECONOMICA/TEMA%205/tema%205.pdf](http://www3.uah.es/vicente_marban/ASIGNATURAS/SOCIOLOGIA%20ECONOMICA/TEMA%205/tema%205.pdf)
- Guallico, S. (2017). *El liderazgo organizacional en la gestión administrativa y educativa de la escuela de educación básica "Republica de Venezuela" del Cantón Quito de la Provincia de Pichinca*. Obtenido de Diseño de una guía de orientación de liderazgo organizacional:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/30873/1/Guallichico%20Quinauco.pdf>
- Guillen, C. (2016). *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129/guillen\\_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129/guillen_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guillén, C. (Junio de 2018). *Programa para favorecer la toma de decisión de una carrera profesional en estudiantes de bachillerato*. Obtenido de Morelio, Michoacan.

- INEE. (2019). *Dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en iberoamérica*. Madrid. file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/oei-liderazgo-directivo-digital.pdf
- Min de Educ. (2017). *Informe a la nación 2017*. <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/04/Informe-a-la-Nacion.pdf>
- Miranda, S., & Tabares, J. (2016). *Un enfoque Humanista de la Gestión Directiva en las Organizaciones Escolares*. Bogota: Ave Viajera S.A.S.
- Molina, F. (2018). *Liderazgo y toma de decisiones*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Molina-Fabiola.pdf>
- Montano, J. (2020). *Investigación Transversal: Características y Metodología*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-transversal/>
- Montes, M. (2018). *Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en una institución educativa desde la percepción de docentes, padres de familia y estudiantes de básica superior de la ciudad de Cuenca en el año 2018*. <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22733/1/Montes%20Roldan%20Monica%20Beatriz.pdf>
- Moreno, I. (2017). *La planeación estratégica financiera y la toma de decisiones en la Unidad Educativa Andino de la Ciudad de Ambato del año 2014-2015*. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24589/1/T3862ig.pdf>
- Núñez, R., & Padilla, A. (2019). *La gestión administrativa en el desempeño profesional directivo de la unidad educativa fiscal "Arturo Borja" Cantos Quito, Provincia Pichincha*. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/41071>
- Pacha, V., & Romero, X. (2018). *El control interno en la toma de decisiones gerenciales*. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2156/1/T-ULVR-1957.pdf>
- Pazmiño, T. (15 de Noviembre de 2017). *Propuesta de un modelo de inteligencia organizacional como apoyo para la toma de decisiones estratégicas*.

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5873/1/T2440-MAE-Pazmi%C3%B1o-Propuesta.pdf>

Pérez, J. (Septiembre de 2016). *Análisis de los índices financieros y su incidencia en la toma de decisiones.*

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/14144/1/JESSICA%20PEREZ%200SESME%20ANALISIS%20FINANCIERO%20CON%20INCIDENCIA%20EN%20LA%20TOMA%20DE%20DECISIONES%20%E2%80%9CCEMPAZ%20S.A.%E2%80%9D.pdf>

Prieto, G., & Delgado, A. (2015). Fiabilidad y Validez. *Papeles del Psicólogo*, vol. 31, núm. 1, , 9.

Questionpro. (2020). *¿Qué es el muestreo por conveniencia?*  
<https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-por-conveniencia/>

Questionpro. (2020). *¿Qué es la investigación correlacional?*  
<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-correlacional/>

Raffino, M. (2020). *Población*. Obtenido de <https://concepto.de/poblacion/>

Ramirez, A. (2017). *Tipo de investigación*.  
<https://es.slideshare.net/AnaKarenRamirezGarci/proyecto-detallerdeinvestigacion>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional 8 va*. Mexico: Pearson Educacion.

Robles, F. (2018). *La investigación pura, características, tipos*.  
<https://www.lifeder.com/investigacion-pura/>

Rojas. (2018). *Propuesta de las principales competencias estratégicas en la alta dirección, para una efectiva toma de decisiones en las MIPyMES . CD. Mx.*

Salas, D. (30 de Junio de 2020). *Características que deben tener las preguntas de un cuestionario*. <https://investigaliacr.com/investigacion/caracteristicas-que-deben-tener-las-preguntas-de-un-cuestionario/>

- Sarduy, Y. (Julio de 2017). *The information analysis and the qualitative and quantitative research*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662007000300020](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662007000300020)
- Simbron, S. (2016). *Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad de Ciencias y Humanidades del Distrito de los Olivos en el año 2014*.  
[https://www.academia.edu/39815753/Tesis.\\_Liderazgo\\_directivo\\_clima\\_organizacional\\_y\\_satisfacci%C3%B3n\\_laboral](https://www.academia.edu/39815753/Tesis._Liderazgo_directivo_clima_organizacional_y_satisfacci%C3%B3n_laboral)
- Soto, E. (2001). *Comportamiento organizacional: Impacto de las emociones*. Mexico: Thompson Learning.
- Tomala, F. (2017). *La gestión administrativa del gerente educativo y propuesta de reingeniería de proceso administrativo en el Colegio Fiscal Compesatorio 31 de octubre*. Universidad Andina Simón Bolívar:  
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5848/1/T2418-MGE-Tomala-La%20gestion.pdf>
- Torres, O. (2017). Education Indicators in Ecuador. *Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*. ISSN 1390-9150 Torres Merlo, O.X. Vol. (4). Núm. (1) Ene-Mar 2017, 9.
- UNESCO. (2019). *Tendencia de la educación superior en América Latina y el Caribe*. Caracas: IESALC.
- Vélez, I. (2017). *La teoría de la decisión*. Cienciared.
- Vivar, D., & Alejandro, M. (2019). *La gestión directiva y su incidencia en la convivencia escolar*.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/40967/1/BFILO-PD-AE1-19-004%20VIVAR%20-%20ALEJANDRO.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1.

### Operacionalización de las Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión Directiva	Guillen, (2016). La gerencia administrativa es el ámbito en donde se fomenta una dirección clara y precisa que direccional al talento humano de la organización a desempeñarse bajo convicciones y virtudes que permitan cumplir con los objetivos	La gestión directiva es un procedimiento que se debe tener en consideración en la Unidad Educativa Fiscal Sarah Flor Jiménez El cuestionario de 22 ítems conformado por 6 dimensiones	La habilidad estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percibe</li> <li>• Ambiente</li> </ul>	Ordinal La escala de Likert toma de decisiones es: Deficiente (1) Regular (2) Eficiente (3)
			La habilidad decisoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información del ambiente efectos deseados.</li> </ul>	
			La habilidad existencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfrentar problemas</li> <li>• Resultados</li> </ul>	
			La habilidad interpersonal y humanista	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finalidad</li> <li>• Poner en marcha</li> </ul>	
			La habilidad técnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades</li> <li>• Operatividad de la organización</li> </ul>	
			La habilidad técnica-administrativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Métodos administrativos</li> </ul>	
Toma de decisión	El tomar una decisión se lo puede considerar como “la acción” de seleccionar por entre varias posibilidades con respecto a algunas al encontrarse indecisión con sus dimensiones; conocimientos de los resultados, el nivel de programabilidad, los criterios para la toma de decisión, el nivel de impacto de la decisión Oskar Morgenstern (2008	Operacionalmente, se recogió la valoración de los coparticipes con respecto a la variable toma de decisión y sus dimensiones por medio de un “Cuestionario”. El cuestionario de 14 ítems conformado por 4 dimensiones	Conocimiento de los resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Probabilidad de peligro</li> <li>• Repercusiones</li> </ul>	
			El nivel de programabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La elección no programada</li> <li>• Normas</li> </ul>	
			Los criterios para la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolos</li> <li>• Regla</li> </ul>	
			El nivel de impacto de la decisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducir</li> <li>• Provocar</li> </ul>	

Nota: Elaborado por: Kléber Aurelio, Zapata Gallegos.

## Anexo 2

### Instrumento de investigación

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DIRECTIVA Y LA TOMA DE DECISIONES

Estimado

El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de conocimiento de la gestión directiva y la toma de decisiones, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo

A continuación, encontrará una serie de preguntas concerniente a la gestión directiva ya la toma de decisiones marcas usando una (X), o encerrar en un círculo la repuestas concerniente a su criterio.

No hay respuesta buenas ni malas. Agradezco tu aporte.

Se guardará confidencialidad de tus datos.

#### Instrucciones:

Leer cuidadosamente cada ítem y marque según su criterio:

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad: ( ) años

ITEMS	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indiferente	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
<b>Dimensión: La Habilidad Estratégica</b>					
1. Considero que las relaciones le facilitan al Director poder percibir el carácter y destreza de los demás. para mejorar la eficiencia.					
2. El Director percibe que las actividades se la pueden considerar fundamental dentro de la unidad educativa					
3. Dentro de la institución hay los recursos necesarios para una buena gestión					
4. Afecta de forma directa el ambiente en las actividades realizadas.					
<b>Dimensión: La Habilidad Decisoria</b>					
5. Considera que el director que tiene la capacidad de interpretar la información en la institución.					
6. El directos tiene conocimientos para un buen manejo del ambiente participativo en la unidad educativa					
7. El Director dispone de los medios para engendrar problemas en la institución.					
8. Considera que el directos es capaz de implantar actividades para obtener los efectos deseados en la institución.					

<b>Dimensión: La Habilidad Existencial</b>					
9. Considera que el director que tiene la capacidad para salir delante de cualquier tipo de consecuencias adversa					
10. Las mejoras de los procesos impuestos por el director para mejorar la toma de decisiones					
11. En el trabajo se fomenta la importancia a la comprensión entre colaboradores					
12. Considera que el director muestra una visión clara en relación en relación con la gestión directiva					
<b>Dimensión La Habilidad Interpersonal y Humanista</b>					
13. El Director motiva la importancia que se debe de tener para tomar decisiones.					
14. Cree usted, que el director realiza una buena gestión directiva por medio de sus directrices					
15. El Director realiza actividades para mejorar la relación entre el cuerpo docente.					
16. Considera que es importante que el director ejecutes programas que permitan mejorar la gestión administrativa.					
<b>Dimensión: La Habilidad Técnica</b>					
17. A través de gestión el director utiliza técnicas adecuadas para recabar información					
18. El director es responsable en reforzar las técnicas de gestión para un manejo eficiente					
19. A través de gestión el director utiliza técnicas administrativas adecuadas para manejar la información.					
20. Se observa buen nivel de operatividad organizativa para la realización de trabajos en equipo.					
<b>Dimensión: La Habilidad Técnica-Administrativa</b>					
21. Considera que los riesgos que suelen correrse, pueden ser beneficios en el futuro					
22. Cuando ha tomado una decisión equivocada hay que aceptar las consecuencias que puedan presentarse					
<b>Dimensión: Conocimiento de los Resultados</b>					
23. Decidir trabajar bajo la incertidumbre de no saber que pueda pasar es muy común en la institución					
24. El director toma en consideración las opiniones de los involucrados al plantear diversas alternativas de solución.					
25. Considera tomar decisiones no programadas sin el consentimiento de la administración es muy común en la					

institución					
26. Las propuestas institucionales elaboradas por el director suelen tener repercusiones que afectan a la institución					
<b>Dimensión: El Nivel de Programabilidad</b>					
27. El Director tiene un punto de vista positiva al nuevo reglamento propuesto por el ministerio.					
28. Considera que el Director está preparado para afrontar todo tipo de imprevisto a nivel profesional. .					
29. Creer que se debe de implementar nuevas normas que ayuden a lograr eficiencia en todas las áreas.					
30. El director plantea nuevas normativas que promueven la excelencia con fines institucionales.					
<b>Dimensión: Los Criterios para la Toma de Decisiones</b>					
31. Las mejoras de las planificaciones dadas por el ministerio son ejecutadas sin condicionamiento.					
32. Posee la capacidad de utilizar diversos protocolos el director para optimizar las practicas académicas.					
33. Elabora el Director, directrices, cuando considera que los modelos actuales no son los adecuados a esa área educativa-					
34. El Director pone resistencia a los nuevos cambios en presentados en la institución.					
<b>Dimensión El Nivel de Impacto de la Decisión</b>					
35. Se conduce a todos los responsables en la toma de decisiones institucionales por parte del director					
36. El directivo escucha, dirige y prestan apoyo a la problemática que se presente en la unidad educativa					
37. Se promueve e impulsa alternativas que mejoran la calidad educativa.					
38. En la institución el director provoca la implantación de nuevas formas de conducir la gestión administrativa.					

## Anexo 3.

### Fichas de validación



Secretaría de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 13/07/2022

#### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que NAVARRETE RAMIREZ RITA AMADA, con documento de identificación número 0916558281, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: NAVARRETE RAMIREZ RITA AMADA  
Número de documento de identificación: 0916558281  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: FEMENINO

#### Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-02-119172
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	PROFESOR DE SEGUNDA ENSEÑANZA CON ESPECIALIZACION EN HISTORIA Y GEOGRAFIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2002-06-10
Observaciones	

**Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico superior**

Número de registro	2346-09-108181
Institución de origen	INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO RITA LECUMBERRI
Institución que reconoce	
Título	PROFESOR DE EDUCACION PRIMARIA-NIVEL TECNOLÓGICO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2009-07-02
Observaciones	

**Título(s) de cuarto nivel o posgrado**

Número de registro	1006-09-695240
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	DIPLOMA SUPERIOR EN DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2009-07-08
Observaciones	

**Título(s) de cuarto nivel o posgrado**

Número de registro	1006-13-86040641
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2013-10-30
Observaciones	

**Título(s) de tercer nivel de grado**

Número de registro	1013-06-715921
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION EDUCACION BASICA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2006-10-27
Observaciones	

**Título(s) de cuarto nivel o posgrado**

Número de registro	6043193519
Institución de origen	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Institución que reconoce	
Título	DOCTORA EN EDUCACION
Tipo	Estranjero
Fecha de registro	2022-03-07
Observaciones	"TÍTULO DE DOCTOR O PHD VÁLIDO PARA EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR"

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNI-ESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:

MARIA JOSÉ RODRÍGUEZ V.

Maria José Rodríguez Villota  
Directora de Registro de Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Dirección: Alajalón C7-003 entre Av. Diego de Almagro y Wintuar  
Código postal: 170108 / Guano Ecuador  
Teléfono: 0800-2-3884-900 / www.educacion.superior.gob.ec

GENERADO: 13/07/2022 10:24 AM



Quito, 13/07/2022

**CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO**

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que CARVAJAL MARTINEZ RUTH ESTHER, con documento de identificación número 0909332124, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: CARVAJAL MARTINEZ RUTH ESTHER  
Número de documento de identificación: 0909332124  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: FEMENINO

**Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico superior**

Número de registro	1006-14-1307252
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	ASISTENTE DE BIBLIOTECA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2014-09-29
Observaciones	

**Título(s) de cuarto nivel o posgrado**

Número de registro	1042-11-723801
Institución de origen	UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN BIBLIOTECOLOGIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2011-03-14
Observaciones	

**Título(s) de tercer nivel de grado**

Número de registro	1006-03-407885
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADA EN BIBLIOTECOLOGIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2003-06-12
Observaciones	

**Título(s) de cuarto nivel o posgrado**

Número de registro	1042-09-702891
Institución de origen	UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES
Institución que reconoce	
Título	ESPECIALISTA EN ARCHIVISTICA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2009-12-11
Observaciones	

**Título(s) de cuarto nivel o posgrado**

Número de registro	6043197241
Institución de origen	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Institución que reconoce	
Título	DOCTORA EN EDUCACION
Tipo	Extranjero
Fecha de registro	2022-05-19
Observaciones	"TÍTULO DE DOCTOR O PHD VÁLIDO PARA EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR"

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SC-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:

MARIA JOSÉ RODRÍGUEZ V.

Maria José Rodríguez Véliz  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 13/07/2022 11:55 AM

Quito, 13/07/2022

**CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO**

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que FERNANDEZ CALDERON MYRNA LEONOR, con documento de identificación número 0915742639, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: FERNANDEZ CALDERON MYRNA LEONOR  
Número de documento de identificación: 0915742639  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: FEMENINO

**Título(s) de cuarto nivel o posgrado**

Número de registro	1006-10-705537
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	DIPLOMA SUPERIOR EN DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2010-02-03
Observaciones	

**Título(s) de tercer nivel de grado**

Número de registro	1006-08-821707
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	PROFESORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION EDUCADORES DE PARVULOS
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2008-03-28
Observaciones	

**Título(s) de cuarto nivel o posgrado**

Número de registro	1006-15-86055344
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2015-01-14
Observaciones	

**Título(s) de tercer nivel de grado**

Número de registro	1006-09-809983
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION EDUCADORES DE PARVULOS
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2009-03-12
Observaciones	

**Título(s) de cuarto nivel o posgrado**

Número de registro	6043192923
Institución de origen	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Institución que reconoce	
Título	DOCTORA EN EDUCACION
Tipo	Extranjero
Fecha de registro	2022-03-03
Observaciones	"TÍTULO DE DOCTOR O PHD VÁLIDO PARA EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR"

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNI-ESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SC-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:

MARIA JOSÉ RODRÍGUEZ V.

Maria José Rodríguez Vilota  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 13/07/2022 12:03 PM

**FICHA DE CALIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**INFORME DE INVESTIGACIÓN:** Modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisiones en una unidad educativa fiscal de la ciudad de Guayaquil, Ecuador 2021.

**DOCTORANTE:** KLÉBER AURELIO ZAPATA GALLEGOS

Indicadores	Criterios	Diciembre 01-30				Enero 01-30				Febrero 01-30				Marzo 01-30				Abril 01-30				TOTAL																				
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20																					
<b>MAYORES DE VALIDACIÓN</b>																						0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje sencillo																				0	0																				
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				0	0																				
3. Actualidad	Referente al período de vigencia de la investigación																				0	0																				
4. Rigurosidad	Existe una organización lógica entre sus ítems																				0	0																				
5. Exhaustividad	Cumple con los aspectos necesarios de cantidad y calidad																				0	0																				
6. Intencionalidad	Elaborado para cubrir los aspectos del tema de la investigación																				0	0																				
7. Especificidad	Existen un aspecto específico de la investigación																				0	0																				
8. Relevancia	Trata temas actuales relevantes																				0	0																				
9. Metodología	La estrategia responde al objetivo de la investigación																				0	0																				

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando.

Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 30 de noviembre del 2021

Nombre y Apellido: GEORGE ARTEMIO GALARZA BACQUE Firmado digitalmente por:

C.C. 1305840900

E-mail: george\_agb@hotmail.com




**FICHA DE CALIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**INFORME DE INVESTIGACIÓN:** Modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisiones en una unidad educativa fiscal de la ciudad de Guayaquil, Ecuador 2021

**DOCTORANTE:** KLÉBER AURELIO ZAPATA GALLEGOS

Indicadores	Criterios	Bastante 21 - 30				Bueno 31 - 40				Muy Bueno 41 - 50				Suficiente 51 - 60				Observaciones	
		21	22	23	24	31	32	33	34	41	42	43	44	51	52	53	54		
<b>APRENDIZAJE VALIDACION</b>																			
Claridad	Se formuló con un lenguaje apropiado																2	Región	
Coherencia	Se apoyaron en evidencias científicas																	2	Región
Concreción	Información al respecto se hizo adecuada en la investigación.																	2	Región
Alargamiento	Está una organización según sea el tema																	2	Región
Claridad	Comprende los aspectos esenciales en claridad y sencillez																	2	Región
Concreción	Información para explicar las dimensiones del tema de la investigación.																	2	Región
Coherencia	Resalta un aspecto relevante en el flujo de la investigación.																	2	Región
Concreción	Se relaciona entre los variables e indicadores																	2	Región
Alargamiento	La información responde a la información de la investigación																	2	Región

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando.

Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 30 de noviembre del 2021

Nombre y Apellido: Rita Amada Navarrete Ramirez.

Firmado digitalmente por:

C.C. 0916558281

E-mail: r-amada2011@hotmail.com





**FICHA DE CALIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**INFORME DE INVESTIGACIÓN:** Modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisiones en una unidad educativa fiscal de la ciudad de Guayaquil, Ecuador 2021

**DOCTORANTE:** KLÉBER AURELIO ZAPATA GALLEGOS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0	5	11	20	21	25	31	40	41	45	51	60	61	65	71	80	81	85	91	100		
1. Claridad	Se formula con un lenguaje apropiado																				2	Ninguna	
2. Objetividad	Se expresan en conclusiones objetivas																					2	Ninguna
3. Pertinencia	Adaptado al esfuerzo académico efectuado en la investigación.																					2	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus temas																					2	Ninguna
5. Eficacia	Comprende los aspectos esenciales de la realidad y solución																					2	Ninguna
6. Generalización	Adaptado para resolver las situaciones del tema de la investigación																					2	Ninguna
7. Coherencia	Resalta en sus conclusiones conclusiones clasificadas de la investigación.																					2	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las variables e indicadores																					2	Ninguna
9. Metodología	La estrategia responde a la naturaleza de la investigación																					2	Ninguna

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando.

Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 30 de noviembre del 2021

Nombre y Apellidos \_RUTH ESTHER CARVAJAL MARTÍNEZ\_\_\_\_\_ Firmado digitalmente por:

C.C. 0909132124 \_\_\_\_\_

E-mail rcarvajalm2125@gmail.com\_\_\_\_\_



**FICHA DE CALIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**INFORME DE INVESTIGADÓ:** Modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisiones en una unidad educativa fiscal de la ciudad de Guayaquil, Ecuador 2021

**DOCTORANTE:** KLÉBER AURELIO ZAPATA GALLEGOS

Indicador	Criterio	Deficiente (0-10)				Regular (11-20)				Bueno (21-30)				Muy Bueno (31-40)				Excelente (41-100)				Observaciones	
		0	1	11	20	11	12	13	20	21	22	23	30	31	32	33	40	41	42	43	50		
<b>ADRENTE DE VALIDACIÓN</b>																							
1. Claridad	Sea formulado con un lenguaje apropiado																				2	Ninguna	
2. Objetividad	Sea apropiado en conclusiones observadas																					2	Ninguna
3. Actualidad	Información al respecto actualizada en la investigación.																					2	Ninguna
4. Organización	Exista una organización lógica entre sus temas																					2	Ninguna
5. Eficacia	Comprensión de aspectos relevantes en cantidad y calidad																					2	Ninguna
6. Coherencia	Información para explicar las dimensiones del tema de la investigación																					2	Ninguna
7. Concisión	Resalte en aspectos relevantes características de la investigación.																					2	Ninguna
8. Relevancia	Sea relevante entre los variables e indicadores																					2	Ninguna
9. Metodología	La estrategia responde a la naturaleza de la investigación																					2	Ninguna

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando.

Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 30 de noviembre del 2021.

Nombre y Apellidos: Dr. George Artemio Galarza Raque

Firmado digitalmente por:

C.C. 1305840900

E-mail george\_agb@hotmail.com



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INFORME DE INVESTIGACIÓN: "DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN DIRECTIVA PARA MEJORAR LA TOMA DE DECISIONES EN UNA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR 2022"

DOCTORANTE: ZAPATA GALLEGOS KLÉBER AURELIO (ORCID: 0000-0003-3805-8876)

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	NINGUNA
2.Ojetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	NINGUNA
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	NINGUNA
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	NINGUNA
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	NINGUNA

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X	NINGUNA
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X	NINGUNA
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X	NINGUNA
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X	NINGUNA

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 30 de abril del 2022.

Nombre y Apellidos Dr. GILBERO CARRIÓN BARCO

DNI 16720146

E-mail: ccarrionba@ucvvirtual.edu.pe



FIRMA

### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, GILBERTO CARRIÓN BARCO; con DNI N° 16733848; profesión docente universitario; en la Universidad César Vallejo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los Instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 30 de abril del 2022.

Apellidos y Nombres : Dr. Gilberto Carrion Barco

DNI : 16720146

Especialidad : Doctor en Ciencias de Computación

E-mail : ccarrionba@ucvvirtual.edu.pe



Dr. Gilberto Carrion Barco