



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión Directiva de la UGEL Contumazá y UGEL 07 San Borja,
según percepción de los empleados, Perú - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Diaz Chavez, Jorge Moises (ORCID: 0000-002-9072-2909)

ASESORA:

Mgtr. Rivera Arellano, Edith Gissela (ORCID: 0000-0002-3712-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis familiares, incluso a los que ya no
están

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la Mgtr. Gissela Rivera Arellano, asesora de tesis, por todo el tiempo que dedicó a mi trabajo de investigación, por sus aportes, paciencia y persistencia.

También agradezco a la UGEL Contumazá y UGEL 07 San Borja por brindarme el permiso y las facilidades que necesité para realizar el trabajo de investigación.

Así también agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Lima Este, por todo lo brindado en mi período de formación.

RESUMEN

La presente investigación aborda el tema acerca de la gestión directiva y tuvo como finalidad determinar el nivel de la gestión directiva según percepción de los empleados de la UGEL Contumazá y UGEL 07 San Borja. Perú – 2019.

El diseño utilizado en esta investigación fue, no experimental de corte transversal, de tipo de estudio básica, descriptivo comparativo, enfoque cuantitativo. La muestra estaba compuesta por 58 empleados, de la UGEL Contumazá y 186 de la UGEL 07 San Borja, respectivamente. El instrumento utilizado fue un cuestionario con cuatro dimensiones y 32 preguntas, el cual fue validado por expertos dando su opinión de aplicabilidad al igual que la fiabilidad realizada con el Alpha de Crombach.

En cuanto a los resultados descriptivos que se observan de la comparación de las UGELs en estudio, se observa que la UGEL Contumazá, está en el nivel buena con 20,69%, mientras que la UGEL 07 San Borja muestra un nivel de buena gestión en 56,99 %, esta diferencia en la gestión directiva se corrobora con los resultados y valores inferenciales donde la UGEL Contumazá y UGEL 07 San Borja, muestran que existe diferencia según percepción de los empleados puesto que $p_valor < 0.05$ ($0.014 < 0.05$) implicando rechazar la hipótesis nula.

Palabras clave: Gestión, planificación, organización, dirección, control.

ABSTRACT

The present investigation addresses the issue of management management and its purpose was to determine the level of management management according to the perception of UGEL employees Contumazá and UGEL 07 San Borja. Peru - 2019. The design used in this investigation was, not experimental of transversal cut, of type of basic study, comparative descriptive, quantitative approach. The sample consisted of 58 employees, from UGEL Contumazá and 186 from UGEL 07 San Borja, respectively. The instrument used was a questionnaire with four dimensions and 32 questions, which was validated by experts giving their opinion of applicability as well as the reliability made with Crombach's Alpha.

Regarding the descriptive results that can be seen from the comparison of the UGEL Contumazá, and UGEL 07 about the level of management, it can be seen that the level of the former is relatively better than that of the UGEL Contumaza; appreciating a result percentage of 20.69% for Contumazá and 56.99 for San Borja, corroborating with the results and inferential values where the UGEL Contumazá and UGEL 07 San Borja, show that there is a difference according to the perception of the employees in the management in both Ugeles post that $p_value < 0.05$ ($0.014 < 0.05$) implying rejecting the null hypothesis.

Keywords: Management, planning, organization, direction, control.

Índice de contenido

Carátula	
Índice de contenido.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV RESULTADOS	17
V DISCUSIÓN.....	25
VI CONCLUSIONES.....	27
VII RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Operacionalización de la variable Gestión Directiva</i>	13
Tabla 2: <i>Muestra de la UGEL Contumazá y la UGEL 07 San Borja, Perú 2019</i>	14
Tabla 3: <i>Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1</i>	15
Tabla 4: <i>Confiabilidad del cuestionario Gestión Directiva</i>	16
Tabla 5: <i>Nivel de significación de la percepción de los empleados de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva</i>	24

Índice de figuras

Figura 1: <i>Nivel porcentual comparativo de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva</i>	
Figura 2: <i>Nivel porcentual comparativa de la UGEL Contumazá y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión planeación</i>	16
Figura 3: <i>Nivel porcentual comparativa de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión organización</i>	17
Figura 4: <i>Nivel porcentual comparativa de la UGEL Contumazá y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión dirección</i>	18
Figura 5: <i>Nivel porcentual comparativo de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión control</i>	19

I INTRODUCCIÓN

Gestionar se ha convertido en una práctica fundamental en las diversas dimensiones del quehacer humano, esto, con el fin de garantizar logros esperados dentro de una organización, hecho que necesita de la secuencialidad de procesos y etapas consistentes en lograr una acción bien planificada, procesada y evaluada, hecho que se da también en los órganos desconcentrados del sector educación como en la UGEL de Contumazá y UGEL de San Borja motivo de la presente investigación.

La tarea de indagar sobre la situación de la gestión directiva de los órganos desconcentrados mencionados nos motivó el hecho de querer constatar hasta qué punto las apreciaciones de los trabajadores sobre la gestión directiva es favorable o no, así como determinar la diferencia de la gestión, si la hubiera, según percepción de los trabajadores de ambas instituciones motivo de la investigación, esto en razón de que por muchos esfuerzos que se haga para gestionar adecuadamente una entidad siempre existen desavenencias de quienes reciben sus servicios de dentro y de fuera de la institución, de tal manera que con el estudio se evidenciaría una realidad más allá de la opinión o apariencias que puede mostrar quienes laboran en ella, más aun tratándose de una entidad que trabaja directamente con personas las cuales en esencia están vinculadas a formar estudiantes, los cuales están muy sensibles al tema de las actitudes, al respecto Paul (1990) argumenta que una institución que se dedica a los valores y la práctica del aprendizaje abierto debe tener un "estilo de gestión abierta" y que los responsables del liderazgo y la gestión de estas instituciones deben emular los principios que defienden en el desempeño de sus actividades cotidianas

Por otro lado el hecho de trabajar sobre la gestión, a partir de las dimensiones referidas a la planeación, organización, dirección y control, se hizo para evaluar también los procesos de gestión y poder obtener los resultados que nos adviertan la mirada que el personal tiene sobre la gestión de los proceso en las áreas correspondientes y comparar entre entidades como perciben los empleados su misma realidad laboral siendo ellos parte del proceso directa o indirectamente, esto en razón a que, la gestión educativa implica llevar el buen desarrollo de las

escuelas en las que otros actores institucionales participan (Connolly, James y Fertig, 2019)

El trabajo de investigación luego de identificar el problema a desarrollar, formuló el problema general ¿Cuál es la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá y UGEL 07 - San Borja acerca del nivel de la gestión directiva. Perú - 2019?, formulándose los específicos ¿Cuál es la percepción de los empleados acerca de la planeación, organización, dirección y control en la UGEL Contumazá y UGEL 07 - San Borja acerca del nivel de la gestión directiva. Perú - 2019?,

De la misma manera se propusieron hipótesis de trabajo, que vienen a ser presentimiento, suposición, sospecha que afirma un fenómeno, verdad o realidad desconocida, cuyo planteamiento puede probarse afirmando o rechazando una o más relaciones entre variables (Bailey, 1978. Para Grinnell. 1988, Kumar, 2011) y se formularon en general en el sentido de que Existe diferencia en la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva; y las específicas: Existen diferencias en la percepción de los empleados en su dimensión planeación, organización, dirección y control, para finalmente proponer los objetivos que orienten la investigación siendo el general: Determinar la percepción de los empleados de las UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva y los específicos consistentes en determinar la percepción de los empleados de la planeación, organización, dirección. y control.

II MARCO TEÓRICO

Para poder llevar a cabo esta investigación se han tenido que desarrollar proceso de acuerdo a lo establecido en los lineamientos institucionales como son considerar investigaciones anteriores que se han desarrollado sobre la variable comportándose como antecedentes sean nacionales e internacionales, así entre las nacionales tenemos a Padilla (2016), en su tesis denominada “*La gestión directiva, compromiso organizacional y convivencia escolar en las IIEE de la Red 11 Ugel 02, 2016*”, concluyó , que existe vínculo con significancia y efectividad entre la gestión directiva, el compromiso organizacional y la convivencia escolar, por otro lado Becerra (2017) investigó sobre la “*Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2017*”, concluyendo, que la gestión directiva y las relaciones interpersonales están relacionadas significativamente, de manera moderada y positiva , esto es si hay una pertinente gestión directiva habrá adecuadas relaciones interpersonales entre maestros, según Morey y Coelho (2016) que investigaron “*Clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la unidad de gestión educativa local Maynas Iquitos 2015*”, concluyeron que la Gestión institucional, del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015, manifiesta que el 34.3% es regular; 21.4% buena y 44.3% excelente. Por otro lado los resultados en términos generales teniendo en cuenta la distribución Chi cuadrada al ser $X^2_{Calc} = 12,516 > X^2_{Tab} = 9,49$ $p = 0,014$, se concluye que entre el Clima Organizacional y la Gestión Institucional en la UGEL Maynas Iquitos 2015, existe correlación estadísticamente significativa.

En el ámbito internacional se encuentra Batista (2007), en su investigación “*La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa, de la Universidad de la Isla de la Juventud, 2007*”, concluyó que el paradigma de gestión pedagógica asumido para el nivel de año académico proporciona al conjunto de un medio importante capaz de desarrollar de manera sistémica, coherente e interdisciplinaria, en una concepción del desarrollo profesional respecto a sus competencias y personales desde lo instructivo, educativo y desarrollador, también hay estudio de López, López, Martínez y Tobón (2018) sobre la Gestión Directiva: Aproximaciones a un Modelo para su

organización institucional en la educación media superior en México, concluyeron que el liderazgo, que hace posible la gestión e impulsa el talento humano, es un soporte importantísimo para asumir reformas en las instituciones educativas, para favorecer el aprendizaje de alumnos. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014; Hernández & Mendoza, 2018) mencionaron que frente a procesos de cambio en las instituciones educativas es necesario nuevos paradigmas como la socioformación, para ayudar a cambiar buscando un progreso positivo (López, López, Martínez y Tobón, 2017); por otro lado la gestión no puede orientarse solo a lo administrativo, dados los cambios hay que liderarlo de manera transformacional (Carrasco, 2015). Por ello la importancia de la direccionalidad de la actividad directiva orientada a resultados y rendición de cuentas.

Para ahondar en el conocimiento de la variable se tuvo que investigar algunas teorías así como definiciones de autores que trataron sobre el tema, en ese sentido Vidal, Durán y Otros (2008), consideran a la Gestión Directiva como "La gestión del entorno interno de la entidad docente" esto direccionado constantemente para sus metas. Ciertos creadores y organizaciones que se relacionan con las diferentes apariencias de las novedosas predisposiciones y cambios en la educación, en su condición general y empleo de las técnicas en su crecimiento. Es el grupo de procedimientos, de toma de decisiones y realización de hechos que admiten direccionar las ejecuciones de pedagogía, su consumación y valoración. Por su lado Beltrán (2016) sostiene que la gestión se dirige a la guía metodológica, la cultura institucional, la atmósfera y la gobernación escolar, también de las correlaciones con el medio. Eso hace posible que el director logre organizar, desarrollar, evaluar el funcionamiento institucional. También Llanos (2017) nos dice acerca de la gestión directiva que se entiende como "un campo de prácticas comprometidas con las instituciones educativas" por ende actúa en las objetividades difíciles y activas, donde lo difícil produce el crecimiento en la ciencia, además que permite ser demostrado partiendo de las labores. Esto quiere decir que las faenas usuales realmente poseen variedad de funciones los cuales producen novedosos ideales para la educación. Por otro lado para García (2011) la gestión directiva tiene como propósito principal "mantener las cosas como son en la organización", tal es así que el encargado o dirigente de la institución educativa

posee la imagen de un gestor. El que mantiene diferentes funciones elementales en la institución educativa que son de fabricar, planificar y proyectar, realizar y tomar decisiones y valorar cómo funciona la institución. Por último Rico (2015) nos manifiesta que la Gestión educativa debemos asumirla responsablemente para lograr exitosa e innovadoramente los resultados y dar lugar a las necesarias capacidades para proyectar, diseñar, analizar y evaluar políticas como metas adecuadas contextualizadas a su realidad". En este entorno de ideales, los procedimientos de administración de los procesos de educación, toman no solo el requerimiento de un profesor gestor o un educador, sino a su vez agentes como la proyección, igualdad, condición, empleo de requerimientos, colaboración de la sociedad y acatamiento de cuentas ante la presente; con el fin de producir respuestas optimas y la guía de servicios.

Otros autores definen la gestión como "Una emisión que anuncia políticas, programas, responsabilidades y procedimientos detallados que son relativamente permanentes". (Powell 2011, p.2), en la misma dirección Thomas (2016), considera que una directiva de gestión es una declaración de objetivos que se pretende alcanzar. Las directivas de gestión deben seguirse y no están sujetas a acciones arbitrarias o discrecionales por parte de nadie. También deben cumplir con la ley o las normas. (p. 2) al igual que Hissom (2009), La gestión directiva es el proceso organizativo que incluye planificar estratégicamente, establecer objetivos, gestionar recursos, desplegar los activos humanos y financieros necesarios para alcanzar los objetivos, y midiendo resultados. La administración también incluye el registro y almacenamiento de datos e información.

Chapter (2006) considera que la gestión directiva constituye un aspecto fundamental en las actividades humanas. Con la finalidad de lograr objetivos que no se podían lograr individualmente, las personas comenzaron a formarse en grupos. La gestión se ha convertido en esencial para garantizar la coordinación de los individuos integrando esfuerzos. La gestión se aplica a todo tipo de organizaciones y gerentes (p. 1), dado que se puede entender también como un modo distinto referido a planificar, organizar, activar y controlar para establecer y conseguir los objetivos planteados considerando los recursos y personas. Es el momento en el que se adoptan decisiones y se establece control sobre la acción

generada por seres humanos con la finalidad expresa de lograr los objetivos predeterminados (Noman, 2016).

Sin embargo no podemos soslayar que estamos hablando de la gestión referida a la educación; en ese plano es necesario que comprendamos que toda esta actividad está centrada en lograr una mejor enseñanza tendente a conseguir el desarrollo de competencias en los estudiantes, en ese sentido Allen (2017) describe la gestión educativa como más preocupada por la ejecución de la política educativa con enfoque en el proceso de enseñanza y aprendizaje, las prácticas organizativas de las unidades escolares, la utilización de recursos humanos y materiales, y el uso de criterios de eficiencia y sistemas de control, donde por otro lado la política educativa se proponga en una línea de democracia equitativa, expresando un sistema descentralizado, respondiendo a las exigencias universales de calidad, equidad e interculturalidad. (Bauer, 2019).

Para profundizar en el estudio se trabajaron las dimensiones consistentes en la planeación, organización, dirección y control, tomadas de *Robbins* y *Coulter* (2014), para quien la **Planeación** vienen a ser una "Función gerencial que se relaciona con el planteamiento" referido a aquellos propósitos determinados en la organización, metodologías y proyectos con el fin de ejecutar labores en coordinación. Se requiere del ahínco de la totalidad de miembros para realizarlo. También entendida como función inicial de la administración, soporte de las siguientes orientadora de objetivos, planes, posibilidades, metas (Chiavenato, 2007) También Bernal y Sierra (2013) acerca de la planeación nos dice que es un "procedimiento donde se plantean las metas y estrategias", claro que éstas deben estar conforme a lo planteado y acordado para implementar y de esa manera cumplir la realización de las metas, también se determina los modelos y se acopla el conjunto de actividades que se desarrollarán a nivel de organización. Por otro lado, Hernández (2014) dice que la planeación es de "carácter finalista" ya que con ésta se obtiene cooperar al efecto de las correspondientes metas de la entidad con más posibilidad que si se desarrollará, "es un proceso reflexivo e intelectual, previo a la acción". Meditación acerca del punto de inicio, hasta el arribo y el recorrido a perseguir, compromete extender un procedimiento cumplidor y metódico, necesita un estudio de la existencia y la atención de los procedimientos acerca de una

cantidad cada vez más creciente. Por otro lado Llanos (2017) mencionó que las acciones se encausan a partir proyectarlos modelando sistemáticamente. En tal sentido, un proyecto a su vez es un documento que detalla lo requerido para ejecutar una acción. Toda acción que se ejecute tiene que poseer una proyección anticipada, con el propósito de vaticinar posibles situaciones que permitan mostrarse, por ello desde nuestro punto de vista se entiende que esta fase es de suma importancia, para cualquiera de las actividades que se ejecute, una buena proyección dará lugar a que se consiga el triunfo al momento de perseguir las metas y propósitos. Por último Luna (2011) nos dice que la "planificación es tener datos múltiples referido a objetivos y metas que identifica el sistema educativo al que pertenece la institución, , las necesidades de integración y coordinación del trabajo escolar" de la misma manera también las mediciones necesarias que puedan dar una respuesta, vaticinar el requerimiento de personal, requerimientos tangibles y economía particular, conservar la actualización de los datos educativos que se producen en la institución, con el apoyo del empleado a su cargo y otorgar a la jurisdicción que compete de acuerdo a los programas.

Respecto a la planificación Juneja (2015) consideró que significa mirar hacia el futuro y descartar futuros cursos de acción a seguir. Es un paso preparatorio. Es una actividad sistemática que determina cuándo, cómo y quién va a realizar un trabajo específico. La planificación es un programa detallado sobre futuros cursos de acción. Consiste en la administración primaria incluyendo la elaboración plural de planes con el detalle adecuado a fin de lograr el punto óptimo que vincule las demandas planteadas o necesidades existentes con los recursos con los que se cuenta. (p. 1), por otro lado la planificación es la función de la administración que implica determinar la ruta mas adecuada a seguir para obtener los resultados de la entidad. Requiere que los gerentes sean conscientes de las condiciones ambientales que enfrenta su organización, la capacidad y la capacidad de la organización, y que pronostiquen las condiciones y tendencias futuras. (Weaver, 2017, p. 1), o también verla como la función de la administración consiste en tomar decisiones sistemáticas sobre los objetivos que se deben alcanzar y las actividades o acciones necesarias para lograr aquellas que un individuo, un colectivo o una entidad en general perseguirán adelante en el tiempo. Los planes se desarrollan

para toda la unidad organizativa y para los individuos durante un cierto período de tiempo. (Noman, 2016).

Otra de las dimensiones es la organización que para Robbins y Coulter (2014) "se da con la disposición de los recursos humanos y financieros, direccionando esfuerzos para alcanzar las metas en la institución", desde este punto se parte de la proyección de sus acciones, trabajo, metodologías y otros procesos que se diseñan en su organización como institución y de esa manera subsanen las obligaciones y las acciones determinadas, orientado también a organizar, repartir y recoger recursos así como los sujetos participantes (Chiavenato, 2007) . Así mismo Bernal y Sierra (2013) determinó a la organización como los "procesos que postulan las actividades para realizar lo planeado", por ende se debe establecer con claridad los requerimientos para que cada uno mantenga sus labores en los puestos correspondientes. Por ello Velásques (2007) denomina a la organización del siguiente modo: "el establecimiento y agrupación de actividades y recursos necesarios que interactúan entre sí a través de una coordinación horizontal y vertical para el cumplimiento de los objetivos" esto nos quiere decir que la organización no es más que un grupo de relaciones entre sus componentes, por ello los puestos están conformados por una especie de círculo que mantiene identificación con la organización. Por tanto, son constituciones comunales determinadas en un periodo y espacio, ejecutadas por la comunidad como maneras de articulación para dar solución a problemáticas determinadas y que se ejecutan por medio de metas definidas. También Llanos (2017) nos dice acerca de la organización que "cumple con una misión fundamental, pues es el momento en que se distribuyen los distintos estamentos con el propósito estamentos, con el propósito de que cada personas conozca la tarea a desempeñar, de modo que no exista cruce de funciones y conozcan los que conforman la línea de dirección". Por ende debe existir un entorno de organización, correspondientemente pormenorizado, con las determinaciones ya antes llamadas, donde éste tendrá que estar correctamente estructurado con los gestores correspondientes de la escuela, los requerimientos con el propósito de cumplir con las metas establecidas. Por último Luna (2011) dice: "el proceso de disponer y destinar el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de la escuela, de modo que se alcancen

objetivos del plantel eficazmente". Esto quiere decir que debemos asignar las acciones y obligaciones de cada miembro de la sociedad educacional, con el propósito de obtener una creciente eficacia en el crecimiento de los proyectos y programación de análisis, sin embargo es necesario tener en cuenta que, la organización escolar tiende a basarse en un contrato tanto a nivel institucional como comunitario. A nivel organizativo, en nuestra opinión, es necesario considerar la gestión y la organización del aula, y la gestión del grupo de estudiantes, en el que el respeto y el conocimiento de la personalidad humana son cruciales. (Ruiz, 2012)

Al respecto de la organización este es el acto de formar o establecer algo (como una organización), o referirse a un sistema de arreglo u orden, o una estructura para clasificar las cosas. Este verbo originalmente significaba dar una estructura orgánica a algo: entender la función que se supone que debe cumplir una parte del todo más grande, y hacer que eso suceda. (Webster, 2019, p. 1) y podríamos asegurar que su función es lograr la gestión de reunir y coordinar el personal necesario, recursos económicos, físicos, de información y otros que se requieran para lograr los objetivos organizacionales. Sus actividades incluyen especificar responsabilidades de trabajo así como agrupar los trabajos en unidades de trabajo. (Noman, 2016).

Respecto a la dimensión tercera sobre la dirección Robbins y Coulter (2014) manifestó : "Es un periodo en el cual los colaboradores llevan a cabo su trabajo a favor de la institución, con respeto a la base normativa y estrategias establecidas." (p. 279), etapa esta de ejecutar acciones con el mayor optimismo para llegar al logro establecido (Chiavenato, 2007). Por otro lado encontramos que para Bernal y Sierra (2013) es un "Proceso relacionado con la motivación y liderazgo de los directivos y su forma de relacionarse con el personal", lo logran instalándolos en labores de equipo, suministrando algunas metodologías acertadamente para dar solución a las problemáticas que se presenten, sin dejar de importar las metas de la institución. Se comporta como un "aspecto importante que permite coordinar los recursos humanos como parte del proceso administrativo en diversas entidades" esto conlleva realizar acciones por medio de las que el gesto determina el temperamento y tonalidad de su entidad. Valores, estilo, liderazgo en la comunicación, motivación (Rios 2018) define a la dirección. Finalmente Llanos

(2017) dice que la dirección también es un “aspecto fundamental de la institución así como las fases de planificación, organización, evaluación, enseñanza aprendizaje”, éstos se direccionan y encaminan por el director, siendo de suma importancia para administrar las necesidades de personal y monetarios para obtener el triunfo esperado ya sea en objetivos o propósitos según las herramientas con las que se cuente en la institución.

Maalouf (2014) consideró que el acto de dirigir una empresa, la dirección de la colectividad, de la administración de la persona de negocios., a lo que Noman (2016), lo consideró como la gestión que involucra los esfuerzos del gerente para estimular el alto rendimiento de los empleados e incluye dirigir, motivar y comunicarse con los empleados, individualmente y en grupos. Sus actividades incluyen: Dirigir la fuerza laboral. Dirigiendo a la fuerza laboral. Motivando a sus subordinados. Comunicándose con los empleados. Liderazgo.

En relación al control como cuarta y última dimensión de la gestión directiva Robbins y Coulter (2014) determina al control como "el estadio en el que se realiza la valoración de lo realizado durante el proceso" esto sucede debido a que se está encaminando en la dirección correcta, y aquello es verificable por medio de herramientas que permitan calcular la viabilidad de la metodología; es aquí donde se han de verificar los resultados y lo planificado, llegaron a las expectativas de los objetivos, para los resultados propuestos (Chiavenato, 2007). También Bernal y Sierra (2013) indicaron que respecto al control "Se retroalimenta la implementación de las estrategias" con la finalidad de ejecutar según lo proyectado, coleccionando datos acerca del crecimiento en los empleados. Por otro lado Flores, Del Pozo y otros (2012) determina al control : "la función que busca garantizar el logro de los objetivos y planes establecidos en la planificación". Ya que en la etapa final del procedimiento de administración, el control se concentra en el accionar para que las respuestas obtenidas en las diferentes etapas sean las esperadas, y también admitan respaldar que las acciones se ajustan a las acciones planeadas. También Llanos (2017), menciona sobre el control que es "toda acción desarrollada periódicamente por las personas en el marco de sus responsabilidades para constatar que se hayan respetado los lineamientos ", éstos se encuentren enlazados para lograr alcanzar las metas, toda vez que se permita la equivocación

de guía y respuesta, lo que lleva a ejecutar las modificaciones pertinentes. Por último Luna (2012) define al control como la acción de "supervisar la realización de acciones realizadas por el personal personal bajo su responsabilidad para alcanzar los objetivos y metas propuestas". Comprobar que los documentos se relacionan con la valoración de los alumnos y se encuentre al día, instrumentar hechos y articulaciones para el procedimiento y control de las acciones en el plantel.

Para Glen (2012) es un concepto centrado en el producto, en el que la verificación de los resultados reales se realiza para garantizar que las cosas sean como se espera. Si los controles correctos están en su lugar, puede estar seguro de que los resultados reales se han logrado porque los resultados reales se han verificado. El control de calidad consiste en asegurarse que el producto final sea lo que usted desea. (p.1) en ese sentido Allen (2017) refiere que el control es una de las funciones de gestión. En este contexto, se refiere al proceso de análisis y acción correctiva. Cuando controla, básicamente está monitoreando si está recibiendo un resultado esperado de un proceso (o durante el mismo) o si el resultado se desvía de la expectativa. Si hay una desviación, toma medidas correctivas para garantizar que se produzcan los resultados esperados. (p. 6), para Noman (2016) es la función de la administración de monitorear el progreso y hacer los cambios necesarios que permita alcanzar las metas propuestas por la entidad. Sus actividades incluye: establecer estándares de desempeño que indiquen el progreso hacia metas a largo plazo. Seguimiento del desempeño del personal a través de la evaluación de los datos de desempeño.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

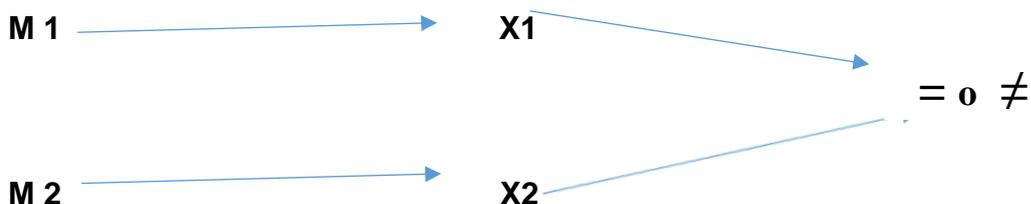
Método hipotético deductivo: Proceso que permite la contrastación de las hipótesis generalizando resultados, (Sánchez, Reyes & Mejía, 2018)

Por el enfoque: Cuantitativo, sustentado en mediciones numéricas, con datos obtenidos utilizando medios estadísticos. (Sánchez, et al. ,2018)

Tipo de investigación: Básica, tarea de producir conocimientos nuevos de la realidad estudiada (Carrasco, 2015)

Nivel descriptivo comparativo

Esquema



Diseño no experimental Hernández y Mendoza (2018) cuando la variable carece de experimentación por el investigador.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión directiva

Conjunto de procesos, toma de decisiones, ejecución de acciones, evaluación de las prácticas pedagógicas (Vidal y otros, 2008), entendido también como la influencia de las acciones y programas que tienen lugar en el marco de gestión educativa, principalmente referido a gestión de aspectos pedagógicos y administrativos como la organización y las prácticas de evaluación (Bauer, 2019), siendo necesario para ello gestionar a partir de la experiencia contextualizada, la caracterización, planificación y evaluación, influyendo eficazmente en la gestión institucional. (Canquil, Alarcón y Zambrano, 2019).

Operacionalización

Según Hernández y Mendoza (2018), son los pasos seguidos para describir adecuadamente la realidad y comprender esos procesos.

Tabla 1:
Operacionalización de la variable Gestión directiva de UGEL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	ESCALA	NIVEL/RANGO	
Gestión directiva	Planeación	Planificación			Buena (27- 35)	
		Institucional	1-7		Regular (17-26)	
		Definición de planes			Mala (7-16)	
	Organización	Estructuración de recursos				
		Cuadro de Organización	8-12	1: Nunca	Buena (20- 25)	
		Ordenamiento interno		2: Casi nunca	Regular (12-19)	
				3: A veces	Mala (5-11)	
		Liderazgo		4: Casi siempre		
	Dirección	Promoción de actividades	13-22	5: Siempre	Buena (36- 50)	
		Ejecución de tareas			Regular (23-35)	
		Evaluación de gestión			Mala (10-22)	
	Control	Rendición de cuentas	23-32		Buena (36- 50)	
		Comprobación de resultados			Regular (23-35)	
					Mala (10-22)	

Tomado de : Robbins y Coulter (2014)

3.3 Población, muestra y muestreo

Para Hernández y Mendoza (2018) : Población es la totalidad de miembros o elementos con rasgos comunes

La población se constituyó por 58 empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contumazá . Así mismo, de 227 empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local 07 San Borja.

Según Hernández y Mendoza (2018): La muestra es un subconjunto de la totalidad de elementos que aportan información, son delimitados, definidos y representativos para la investigación cuantitativa.

Tabla 2

Muestra de la UGEL Contumazá y la UGEL 07 San Borja, Perú 2019

UGEL	N° Empleados
Contumazá -	58
N°. 07 San Borja – Lima	186

El muestreo de a investigación fue no probabilístico, intencionado por criterio y conveniencia del investigador. Proceso de selección orientado según características de la investigación de acuerdo con el investigador. (Hernández y Mendoza (2018)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica; Encuesta. Aplicación del instrumento mecanismo más utilizado Bernal (2010)

Instrumento; Cuestionario. Estructura de ítems cuyo objetivo es recojo de datos de los sujetos Bernal (2010)

Ficha técnica del instrumento para medir la Gestión directiva

Nombre: Escala de Gestión directiva de la UGEL

Autor: Jorge Moises Díaz Chávez

Propósito: Evaluar la Gestión directiva

Administración: individual y/o colectiva

Procedencia: Lima - Perú

Formas: Completa

Tiempo: El tiempo de aplicación es de 20'

Usuarios: Empleados de la UGEL Contumazá y UGEL San Borja.

Estructura: La variable Gestión directiva considera cuatro dimensiones: planeación, organización, dirección y control.

Significación: El cuestionario evalúa 4 dimensiones a través de 32 ítems en función de 5 valores con que se usan dichas estrategias: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Validez

Según Hernández y Mendoza (2018) “la validez, está referido al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200).

Tabla 3

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1

EXPERTOS	GRADO	SUFICIENCIA	APLICABILIDAD
Experto 1	Magíster	Sí	Es aplicable
Experto 2	Magíster	Sí	Es aplicable

Confiabilidad

Para Hernández y Mendoza (2018) “La confiabilidad de un instrumento de medición está referido al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales, es decir produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200)

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario de gestión directiva

CUESTIONARIO	ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
Gestión directiva San Borja	,973	32
Gestión directiva Contumazá	,923	32

3.5 Procedimientos

Se inició aplicando los instrumentos validados por expertos, quienes opinaron respecto de la aplicabilidad y fiabilidad efectuada con el Alpha de Crombach. El instrumento se aplicó en dos sedes : A 58 empleados de la UGEL Contumazá y 186 de la UGEL 07- San Borja.

En la UGEL Contumazá se convocó a toda la muestra en el auditorio para brindar la explicación adecuada sobre el objetivo de la investigación , luego de lo cual se aplicó el instrumento entre 4pm y 4 y 30 pm.

En la UGEL 07 San Borja se dividió a la muestra en cuatro grupos, a cada uno de los cuales se les reunió en el auditorio en días consecutivos para brindar la explicación adecuada sobre el objetivo de la investigación , luego de lo cual se aplicó el instrumento entre 8 y 30 am y 9 am. Se hace la repartición por días para que haya una explicación y concentración adecuada para enriquecer la investigación. El tiempo minimo seria de 4 a 5 dias útiles teniendo en cuenta la disposición de tiempo que tengan los empleados..

3.6 Método de análisis de datos

Para la investigación se aplicó una encuesta a los empleados de las UGELs San Borja y Contumazá. A continuación se procesó y analizó estadísticamente, luego se empleó la U Man Whitney y los resultados se expresaron en tablas figuras.

3.7 Aspectos éticos

Todo el proceso de investigación se realizó considerando el mayor grado de responsabilidad, desarrollando acciones que evidencien la escrupulosidad del trabajo manteniendo en el anonimato a los encuestados, siendo veraz con informaciones y honesto en el uso del material bibliográfico.

IV RESULTADOS

Estadística descriptiva de la gestión directiva

Luego de la aplicación de los instrumentos se presentan los resultados descriptivos respecto a la percepción de los empleados de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva; en el que es posible observar los gráficos de forma general y específica.

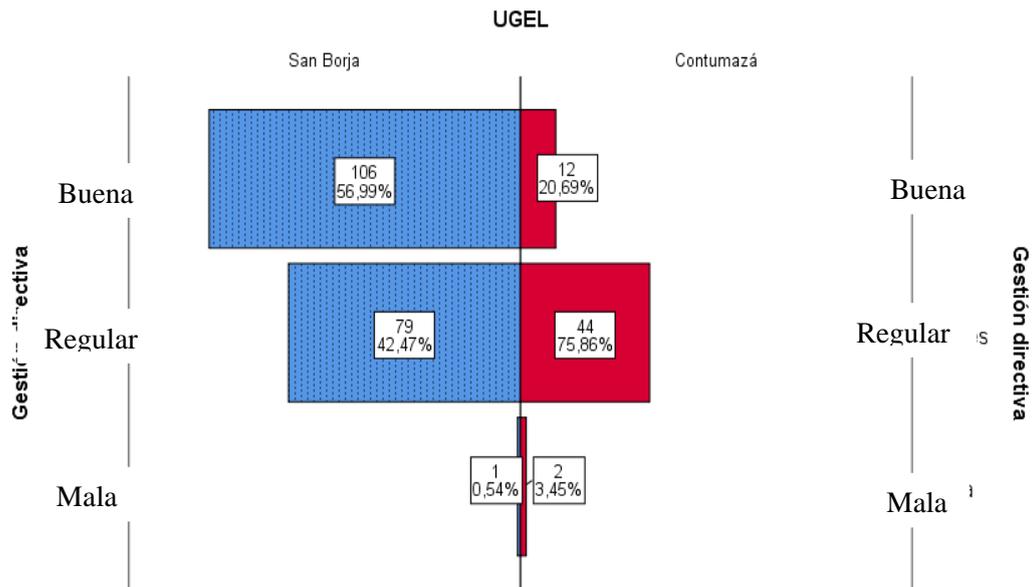


Figura 1. Nivel porcentual comparativo de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva

De la figura se puede apreciar comparativamente el nivel de la gestión directiva, siendo en la UGEL 07 San Borja de nivel buena en 56.99%, regular 42.47% y malo en 0,54%, mientras que en la UGEL Contumazá el 20.69% refiere un nivel bueno, regular 75,86% y malo 3.45% ; de los resultados podemos apreciar según el comportamiento del diagrama que el nivel de la gestión directiva en la UGEL 07 San Borja tiene mejores valores que el nivel de la gestión directiva de la UGEL Contumazá.

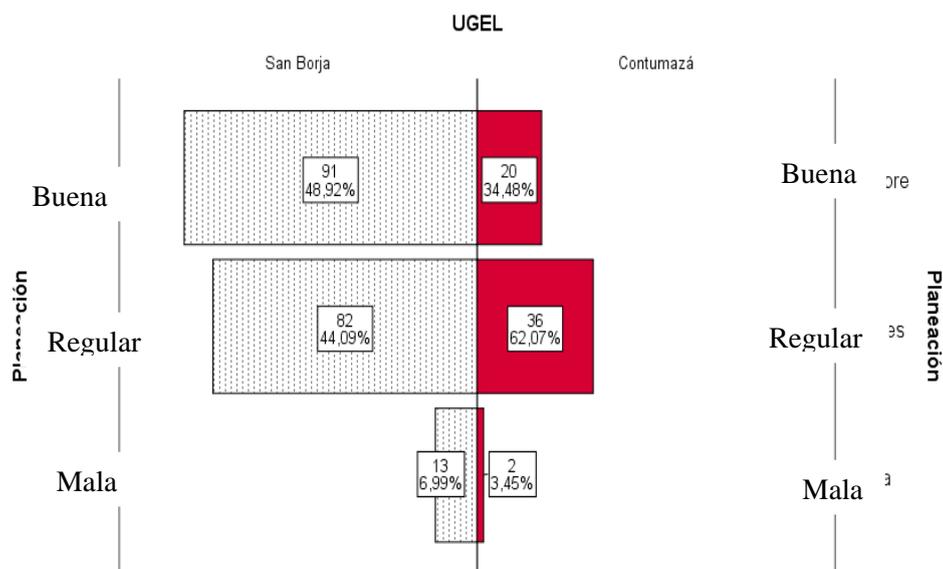


Figura 2. Nivel porcentual comparativa de la UGEL Contumazá y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión planeación.

Acerca del nivel de la gestión directiva en su dimensión planeación se puede apreciar comparativamente, siendo en la UGEL 07 San Borja de nivel buena en 48.92%, regular 44.09% y malo en 6,99%, mientras que en la UGEL Contumazá el 34.48% refiere un nivel bueno, regular 62,07% y malo 3.45%, de lo que apreciamos según el comportamiento del gráfico que el nivel de la planeación es mejor en la Unidad de Gestión Educativa Local 07 San Borja respecto a la Unidad de Gestión Educativa Local Contumazá.

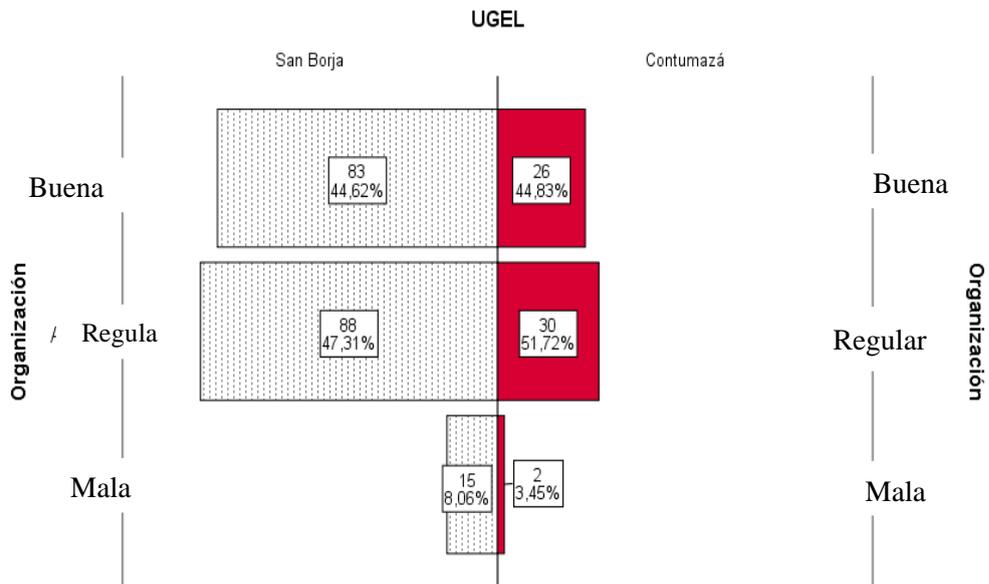


Figura 3. Nivel porcentual comparativo de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión organización.

Acerca del nivel de la gestión directiva en su dimensión organización se puede apreciar comparativamente que en la UGEL 07 San Borja de nivel es buena en 44.62%, regular 47.31% y malo en 8,06%, mientras que en la UGEL Contumazá el 44.83% refiere un nivel bueno, regular 51,72% y malo 3.45%, concluyendo que según el comportamiento del diagrama el nivel de gestión directiva en la organización es mejor en la UGEL Contumazá que en la UGEL07 San Borja .

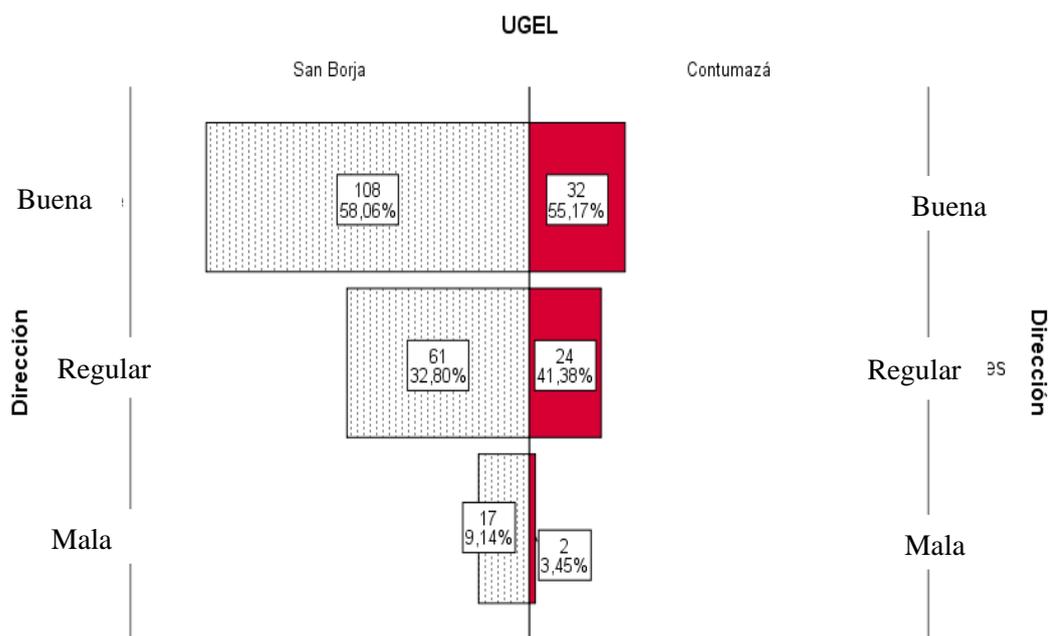


Figura 4. Nivel porcentual comparativo de la UGEL Contumazá y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión dirección

Acerca del nivel de la gestión directiva en su dimensión dirección se puede apreciar comparativamente que en la UGEL 07 San Borja el nivel es bueno en 58.06%, regular 32.80% y malo en 9,14%, mientras que en la UGEL Contumazá el nivel bueno es de 55.17%, nivel regular 41,38% y nivel malo 3.45%, concluyendo que según el comportamiento del diagrama el nivel de gestión directiva en referencia a la dirección, es mejor en la Unidad de Gestión Educativa Local 07 San Borja que en la Unidad de Gestión Educativa Local Contumazá.

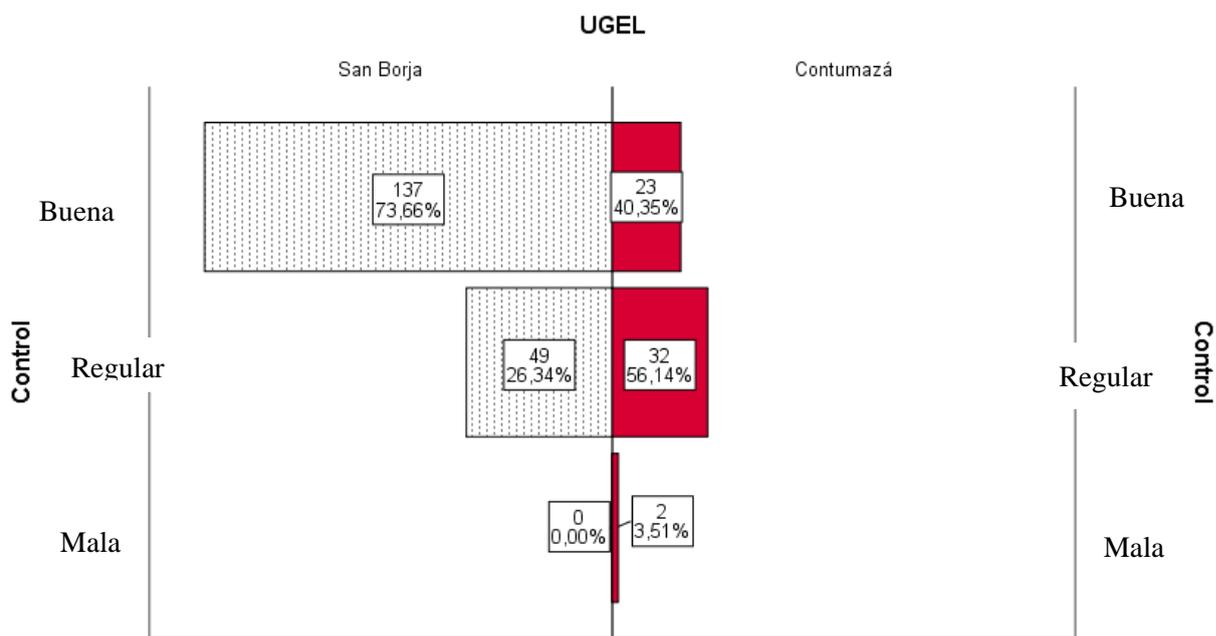


Figura 5. Nivel porcentual comparativo de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión control

Finalmente se tienen comparativamente, acerca del nivel de la gestión directiva en su dimensión control, que en la UGEL 07 San Borja el nivel es bueno en 73.66%, regular 26.34%, mientras que en la UGEL Contumazá el nivel bueno es de 40.35%, nivel regular 56,14% y nivel malo 3.51%, concluyéndose que según el comportamiento del diagrama el nivel de gestión directiva en referencia al control, es mejor en la Unidad de Gestión Educativa Local 07 San Borja que en la Unidad de Gestión Educativa Local Contumazá.

Resultados inferenciales obtenidos en la investigación.

En la comparación estadística respecto a la percepción de la gestión entre entre las dos UGEL objeto de la investigación se emplearon estadísticos no paramétricos. Es así que las escalas de medición muestran su evidencia e relación a los índices valorativos del instrumento, lo cual brindará la posibilidad de comparar dos muestras independientes según las particularidades de cada una de las entidades locales descentralizadas.

Nivel de significación de prueba: $\alpha = 0.05$

En vista que la escala del instrumento muestra escala de medición ordinal se comparó el nivel de gestión de ambas UGEL considerando al estadístico de rangos no paramétrico de U Man Whitney, validando el nivel de significación de prueba de $\alpha = 0.05$ en comparación al valor de significación estadística de p_valor

Considerando la comparación en relación existente entre.

$p_valor < \alpha = 0.05$; implica rechazo de la hipótesis nula

$p_valor > \alpha = 0.05$; implica no rechazo de la hipótesis nula

Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

Hipótesis general:

Existe diferencia en la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existen diferencias en la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión planeación. Perú - 2019.

Hipótesis específica 2

Existen diferencias en la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión organización. Perú - 2019.

Hipótesis específica 3

Existen diferencias en la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión dirección. Perú - 2019.

Hipótesis específica 4

Existen diferencias en la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión control. Perú - 2019.

Tabla 5

Nivel de significación de la percepción de los empleados de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva

		RANGOS			PARÁMETROS	
	UGEL	N	RANGO PROMEDIO	SUMA DE RANGOS		
Gestión directiva	San Borja	186	128,72	23942,00	U Mann-W	4237,000
	Contumazá	58	102,55	5948,00	Z	-2,466
	Total	244			Sig. bilateral	,014
Planeación	San Borja	186	129,66	24116,00	U Mann-W	4063,000
	Contumazá	58	99,55	5774,00	Z	-2,843
	Total	244			Sig. bilateral	,004
Organización	San Borja	186	125,13	23275,00	U Mann-W	4904,000
	Contumazá	58	114,05	6615,00	Z	-1,050
	Total	244			Sig. bilateral	,294
Dirección	San Borja	186	124,42	23143,00	U Mann-W	5036,000
	Contumazá	58	116,33	6747,00	Z	-,764
	Total	244			Sig. bilateral	,445
Control	San Borja	186	131,23	24408,50	U Mann-W	3770,500
	Contumazá	58	94,51	5481,50	Z	-3,470
	Total	244			Sig. bilateral	,001

Según los resultados anteriores se observan los resultados y valores inferenciales comparativos en los diferentes niveles de la gestión directiva y sus dimensiones de UGEL Contumazá y UGEL 07 San Borja, según percepción de los trabajadores. Los valores se muestran distribuidos por rangos y parámetros para la prueba de hipótesis, apreciándose que existe diferencia en la gestión directiva en ambas UGELs puesto que $p_valor < 0.05$ ($0.014 < 0.05$), implicando rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe diferencia. Respecto a las dimensiones y respondiendo a la hipótesis específicas, se tiene que: respecto a la dimensión planeación, se muestra que existe diferencia en las UGELs ya que $p_valor < 0.05$, referente la organización el $p_valor > 0.05$, lo que implica no rechazo de la hipótesis nula, afirmando que no existe diferencia en el nivel de gestión directiva, situación similar ocurre con respecto a la dimensión **de dirección** donde se aprecia que $p_valor >$

0.05; sin embargo, en la dimensión de control se tienen que $p_valor < 0.05$, implica que se rechaza la hipótesis nula, debido a ello afirmamos que Existen diferencias en la percepción de los empleados de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva.

V DISCUSIÓN

Respecto a los objetivos propuestos tenemos que la finalidad de la investigación de manera general fue de determinar la percepción de los empleados de las UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva; de acuerdo a los resultados obtenidos y valores inferenciales se aprecian diferencias en la percepción del nivel de gestión en ambas UGELs debido a que $p_valor < 0.05$ ($0.014 < 0.05$) implicando rechazar la hipótesis nula, sobre el tema existen investigaciones semejantes así como Padilla (2016), quien en *“La gestión directiva, compromiso organizacional y convivencia escolar en las de la Red 11 Unidad de Gestión Educativa Local 02, 2016”*, señaló la relación con significancia y con carácter positivo entre los niveles de gestión directiva, los niveles de compromiso organizacional de los actores y los niveles de convivencia escolar. Por otro lado Becerra (2017) investigó sobre la *“Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, Unidad de Gestión Educativa Local 05, San Juan de Lurigancho. 2017”*, concluyendo que respecto a gestión directiva y relaciones interpersonales están relacionadas significativamente, de manera moderada y positiva, esto es si hay una pertinente gestión directiva habrá adecuadas relaciones interpersonales entre maestros. Según Morey y Coelho (2016) que investigaron *“Clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la UGEL Maynas Iquitos 2015”*, concluyeron que la Gestión institucional, del personal de la UGEL Maynas Iquitos 2015, manifiesta que el 34.3% es regular; 21.4% buena y 44.3% excelente. Por otro lado los resultados en términos generales teniendo en cuenta la distribución Chi cuadrada al ser $X^2_{Calc} = 12,516 > X^2_{Tab} = 9,49$ $p = 0,014$, de lo cual se desprende que entre el Clima Organizacional y la Gestión Institucional en la UGEL Maynas Iquitos 2015, existe correlación estadísticamente significativa.

De acuerdo a los objetivos específicos respecto a establecer la percepción de los empleados de UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva, en las dimensiones planeación, organización, dirección y control, los resultados evidencian que para la planeación, existe diferencia en las UGELs ya que $p_valor < 0.05$, sin embargo con respecto a la organización $p_valor > 0.05$ no rechazándose la hipótesis nula, afirmando que no existe diferencia en el nivel de dirección, situación similar ocurre con respecto a la dimensión de dirección donde se aprecia que $p_valor > 0.05$ por lo que del mismo modo que en la dimensión organización, no se rechaza la hipótesis nula; asimismo, con respecto al control; se tienen que $p_valor < 0.05$, lo cual implica que existen diferencia en la percepción de los empleados de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión control.

Respecto a los resultados de las dimensiones como planeación, organización, dirección y control se tienen investigaciones que versan sobre la gestión en general así Batista (2007), desarrollo sobre *“La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa, de la Universidad de la Isla de la Juventud, 2007”*, concluyó que el paradigma de gestión pedagógica asumido para el nivel en el año académico brinda al grupo un medio importante que permita desarrollar de modo sistémico, considerando el nivel de coherencia y manteniendo la interdisciplinariedad, en una concepción del desarrollo de las competencias personales además de las profesionales teniendo en cuenta la unidad entre la instrucción, la educación y el crecimiento, también hay estudio de López, López, Martínez y Tobón (2018) sobre la Gestión Directiva: Aproximaciones a un Modelo para su organización institucional en la educación media superior en México, concluyeron que el liderazgo, que hace posible la gestión e impulsa el talento humano, es un soporte importantísimo para asumir reformas en las instituciones educativas, para favorecer el aprendizaje de alumnos. (Hernández, Tobón & Vázquez, 2015; Herrera & Tobón, 2017) mencionaron que frente a los sucesos de cambio en las IIEE es necesario nuevos paradigmas como la socioformación, para ayudar a cambiar buscando un progreso positivo (Tobón, 2017); por otro lado la gestión no puede orientarse solo a lo administrativo, dados los cambios hay que liderarlo de manera transformacional (Anaya, 2013; Cortés, 2004). Por ello la importancia de la direccionalidad de la actividad directiva con la

orientación a resultados y teniendo en cuenta, además, la permanente rendición de cuentas.

VI CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe diferencia en la percepción de los empleados de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de gestión directiva debido a: $p_valor < 0.05$ ($0.014 < 0.05$) lo cual implica que se rechaza la hipótesis nula;
2. Se concluye que existe diferencia respecto a la percepción de empleados de UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de gestión directiva en su dimensión planeación, ya que $p_valor < 0.05$.
3. Se concluye que no existe diferencia en la percepción de los empleados de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de gestión directiva en su dimensión organización, dado que el $p_valor > 0.05$.
4. Se concluye que no existe diferencia en la percepción de los empleados de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de gestión directiva en su dimensión dirección, donde se aprecia que $p_valor > 0.05$,
5. Se concluye que existe diferencia en la percepción de los empleados de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de gestión directiva en su dimensión control, dado que el $p_valor < 0.05$.

VII RECOMENDACIONES

Se recomienda promover capacitación para los directivos con el propósito de mejorar todas las dimensiones en estudio en las UGELs

Se recomienda desarrollar talleres para los directivos con la finalidad de mejorar los conocimientos y estrategias concernientes a la planificación para garantizar una gestión eficiente en la UGELs en estudio

Se recomienda el desarrollo de capacitaciones orientado a personal directivo y empleados en general de las UGELs de San Borja y Contumazá, para desarrollar competencias sobre aspectos de gestión como organización, dirección y control para gestionar eficientemente la institución y proyectarse a la comunidad educativa en general.

Se recomienda llevar a cabo investigaciones a partir de esta inquietud, con la finalidad de encontrar aspectos que permitan reflexionar y mejorar el conocimiento sobre la gestión educativa de las UGELs y optimizarlas en todas sus dimensiones.

REFERENCIAS

- Allen L. (2017). Organization: Meaning, Definition, Concepts and Characteristics
- Bauer, A. (2019). *Assessment of Educational Systems and Educational Management: theoretical contributions. Educação e Realidade*; Porto Alegre Tomo 44, N.º 1, (Feb 25, 2019). Recuperado de https://search.proquest.com/docview/2242767971/49660781E6A4C1FPQ/8?ac_countid=37408#center
- Bailey, K. (1978). *Methods of Social Research*. (3rd ed), New York, Free Press. Pag35.
- Batista T. (2007). *La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa*, de la Universidad de la Isla de la Juventud, 2007. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet- LaGestionPedago>
- Becerra F. (2017). *Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05*. Recuperado de: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Becerra_VFC.pdf
- Beltrán S. (2016). *La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas*. Recuperado de <file:///E:/tesis%202019/definicion%20gestion%20directiva.pdf>
- Bernal, C., y Sierra H. (2013). *Proceso Administrativo*. (2da. Edición). Colombia: Editorial Delfín.
- Canquil, L., Alarcón, M. and Zambrano, A. (2019). *Incorporación del enfoque psicoeducativo a la gestión educativa en programas de acogimiento residencial haciendo uso de la Metodología Investigación Acción*. Educación (Vol. 28, Issue 54.). Fecha: Mar. 1, 2019. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://go.galegroup.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=1&docId=GALE%7CA594664716&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZONEMOD1&prodId=AONE&conte

ntSet=GALE%7CA594664716&searchId=R1&userGroupName=univcv&inPS=true.

Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima : San Connolly, M;

James, CH; Fertig, M. (2019). *The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility*. *Educational Management Administration & Leadership*: EMAL; London Tomo 47, N.º 4, (Jul 2019): 504-519.

Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2237806995/2D7F9AE4BB82472EPQ/4?aaccountid=37408#center>

Chapter S. (2006). *Management*. Recuperado de: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/116_Sample_Chapter.pdf

Chiavenato I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*, (7a. ed.) Mexico : McGraw-Hill

Flores D., Del Pozo J. (2012). *¿Control de gestión o gestión de control?* Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2816/281624914005.pdf>

García J. (2011). *La transformación de la gestión directiva en una institución educativa de básica y media: un estudio de caso*.

Recuperado de: <tps://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/1434/MateusFerroSmith2011;jsessionid=AFBA34C85E39464A8F00311EDF926E3C?sequence=1>

Glen J. (2012). *Management control*. Recuperado de <http://www.businessdictionary.com/article/1046/quality-assurance-vs-quality-control-d1412/>

Grinnell, R. (1988). *Social Work Research and Evaluation*. (3rd edn), Itasca, IL, F.E. Peacock. Pag. 200

Haris, K. (2016). *Impact of educational leadership on effective educational management in higher education institutions of Pakistan*. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*; Nasik Tomo 7, N.º 1, (Jan 2016): 75-84. Recuperado de :

<https://search.proquest.com/docview/1830724770/49660781E6A4C1FPQ/15?ac countid=37408#center>

- Hernández, R. & Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México : Editorial mexicana
- Hernández, R. & Mendoza (2018). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México : Editorial mexicana
- Hissom A.(2009).*Management*.Recuperado de: <http://www.amyhissom.com/MyWritings/Management.pdf>
- Juneja P. (2015). *Planning Function of Management*. Recuperado de: https://www.managementstudyguide.com/planning_function.htm
- Kerlinger, F.(1986). *Foundations of Behavioral Research (3rd edn)*, New York, Holt, Rinehart and Winston.Pag..71. Recuperado de: file:///F:/Articulo%20Libro%20julio%202019/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf
- Klinehamer J. (2018). *What are the trends in planning and management?* Recuperado de <https://www.quora.com/What-are-the-trends-in-planning-and-management>
- Kumar, R. (2011). *Research methodology a step by step guide for beginners. (3rd edn)*. Typeset by C&M Digitals (P) Ltd, Chennai, India. ****Pag 337 glossary
- López, I; López, E. ; Martínez, J. y Tobón, S. (2018). *Gestión Directiva: Aproximaciones a un Modelo para su organización institucional en la educación media superior en México*. Educación. Vol. 39 (Nº 29) Año 2018. Pág. 22. ISSN 0798 1015. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/326519157_Gestion_Directiva_Aproximaciones_a_un_Modelo_para_su_organizacion_institucional_en_la_educacion_media_superior_en_Mexico
- Luna J. (2011). *Dimensiones de la gestión educativa en el proceso de la evaluación cualitativa del programa escuelas*. Recuperado de: <http://200.23.113.51/pdf/24097.pdf>

- Llanos R. (2017). *Gestión directiva y práctica pedagógica de docentes de la Red educativa 04-UGEL 07, Santiago de Surco- 2017*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10642/Llanos_JRF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maalouf A. (2014). *Directive*. Recuperado de <http://www.toupie.org/Dictionnaire/Directive.htm>
- Management Directive: *Approaches to a Model for its institutional organization in Higher Secondary Education in México*. *Revista espacios* Vol. 39 (Nº 29) Año 2018. Pág. 22. Recuperado <https://www.revistaespacios.com/a18v39n29/a18v39n29p22.pdf>
- Morey, R. Y Coelho, A. (2016). “*Clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la unidad de gestión educativa local Maynas Iquitos 2015*”,
- Noman M. (2016). Management and explain the functions of management with suitable examples from your area of work?. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/307931813_Define_management_and_explain_the_functions_of_management_with_suitable_examples_from_your_area_of_work?
- o Padilla S. (2016). *La gestión directiva, compromiso organizacional y convivencia escolar en las instituciones educativas de la Red 11 UGEL 02, 2016*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4444/Padilla_RSG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Powell K. (2011). Management Directive. Commonwealth of Pennsylvania Governor's Office. https://www.oa.pa.gov/Policies/md/Documents/210_1.pdf
- Rios, J. (2018). “*Gestión administrativa y la calidad del servicio en la UGEL Moyobamba, 2018*”. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26053/R%C3%ADos_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, P y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Ed. Prentice Hall
- Rico A. (2015). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación*

- docente en la educación superior en Colombia*. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>
- Ruiz P. (2012). *Dirección. Red tercer Milenio*. Recuperado de:
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Direccion.pdf
- Sánchez, H & Reyes, C. & Mejia, K (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima – Perú. Recuperado de: /libro-manual-de-terminos-en-investigacion%20(6).pdf Thomas J. (2016). *Management Directives manual*. Recueperado de
<https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/sd-ds/pdf/Standards/ManagementDirectivesManual.pdf>
- Uys, Ph. (2002). Networked educational management: Transforming educational management in a networked institute. *Campus - Wide Information Systems; Bradford Tomo 19, N.º5, (2002):175-181*. Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/218044899/2D7F9AE4BB82472EPQ/1?acountid=37408>
- Velásquez A. (2007). *La organización, el sistema y su dinámica: Una versión desde Niklas luhmann*. Colombia. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>
- Vidal M, Duran F. y otros (2008), *La gestión educativa .vol. 22 n° 22 Habana*. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412008000200012&script=sci_arttext&tlng=pt
- Walliman, N. (2011). *Research methods the basics. Simultaneously published in the USA and Canada by Routledge 270 Madison Avenue, New York, NY 10016*. Recuperado de:
file:///F:/Articulo%20Libro%20julio%202019/BLOCO%20_Research%20Methods%20The%20Basics.pdf
- Walliman, N. (2011). *Research Methods: The Basics*. Recuperado de:
<http://www.yourarticlelibrary.com/organization/organization-meaning-definition-concepts-and-characteristics/53217>
- Weaver P. (2017). *What are the trends in planning and management?*.

Recuperado de <https://www.quora.com/What-is-planning-in-management>
Webster M. (2019). *Organization*. Recuperado de
<https://www.vocabulary.com/dictionary/organization>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Gestión directiva de la UGEL Contumazá y UGEL 07 San Borja, según percepción de los empleados. Perú – 2019																													
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores																										
<p>Problema general: ¿Cuál es la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva. Perú - 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión planeación. Perú - 2019?</p> <p>¿Cuál es la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión planeación. Perú - 2019?</p> <p>¿Cuál es la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión organización. Perú 2019?</p> <p>¿Cuál es la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión dirección. Perú - 2019?</p> <p>¿Cuál es la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión control. Perú - 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la percepción de los empleados de las UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la percepción de los empleados de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión planeación. Perú - 2019</p> <p>Determinar es la percepción de los empleados de las UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión organización. Perú - 2019</p> <p>Determinar la percepción de los empleados de las UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión dirección. Perú - 2019</p> <p>Determinar la percepción de los empleados de las UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión control. Perú - 2019</p>	<p>Hipótesis general: Existe diferencia en la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existen diferencias en la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión planeación. Perú - 2019</p> <p>Existen diferencias en la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión organización. Perú - 2019</p> <p>Existen diferencias en la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión dirección. Perú - 2019</p> <p>Existen diferencias en la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 acerca del nivel de la gestión directiva, en su dimensión control. Perú - 2019</p>	Variable 1: Gestión directiva de la UGEL Contumazá y UGEL 07				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Planeación	Planificación Institucional Definición de planes	1-7	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Organización	Estructuración de recursos <input type="checkbox"/> Cuadro de Organización <input type="checkbox"/> Ordenamiento interno	8-12	Dirección	Liderazgo <input type="checkbox"/> Promoción de actividades <input type="checkbox"/> Ejecución de tareas	13-22	Control	Evaluación de gestión <input type="checkbox"/> Rendición de cuentas <input type="checkbox"/> Comprobación de resultados	23-32						
			Variable 1: Gestión directiva de la UGEL Contumazá y UGEL 07																										
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor																							
			Planeación	Planificación Institucional Definición de planes	1-7	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca																							
			Organización	Estructuración de recursos <input type="checkbox"/> Cuadro de Organización <input type="checkbox"/> Ordenamiento interno	8-12																								
			Dirección	Liderazgo <input type="checkbox"/> Promoción de actividades <input type="checkbox"/> Ejecución de tareas	13-22																								
Control	Evaluación de gestión <input type="checkbox"/> Rendición de cuentas <input type="checkbox"/> Comprobación de resultados	23-32																											

Cuestionario acerca de la Gestión directiva de la UGEL Contumazá

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información objetiva en relación a la Gestión directiva de la UGEL Contumazá; le agradecemos tenga a bien responder las preguntas del cuestionario según sea su caso ya que de esta manera nos ayudará a evidenciar aspectos de las variables ya mencionadas para buscar mejoras de solución.

La información que nos brinda tiene un carácter válido y confidencial.

Marca con un aspa el recuadro que consideres pertinente de acuerdo a la pregunta, La encuesta es anónima.

Leyenda		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

VARIABLE: Gestión directiva de la UGEL Contumazá						
PLANIFICACIÓN		S	CS	AV	CN	N
1	Las labores administrativas en la gestión directiva de la UGEL Contumazá , se planifican con anticipación					
2	Considera Ud. que los directivos de la UGEL Contumazá , tienen bien definidos los objetivos institucionales					
3	Los directivos de la UGEL Contumazá planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general					
4	Los directivos de la UGEL Contumazá , cumplen con las metas planificadas					
5	En la Gestión directiva de la UGEL Contumazá existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad local					
6	Los directivos de la UGEL Contumazá , cuentan con estrategias para minimizar riesgos en la gestión					
7	Considera Ud. que los instrumentos de gestión sirven como guía y orientación en la Gestión directiva de la UGEL Contumazá					
ORGANIZACIÓN		S	CS	AV	CN	N
8	Considera Ud. que existe una adecuada organización de las actividades en la gestión directiva de la UGEL Contumazá					
9	Los instrumentos de gestión de la UGEL Contumazá son de fácil acceso por las áreas respectivas					
10	Se cuenta con un organigrama en el área funcional de la UGEL Contumazá					
11	Considera Ud. que los directivos de la UGEL Contumazá cumplen con la jornada laboral adecuadamente					
12	Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la gestión directiva de la UGEL Contumazá					
DIRECCION		S	CS	AV	CN	N
13	Los directivos asignan personal competente en las áreas de la UGEL Contumazá					
14	Los directivos asignan funciones claves en las áreas de la UGEL Contumazá					

15	Los directivos realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario de la UGEL Contumazá					
16	Los directivos cumplen con los objetivos establecidos en el plan de de trabajo de la UGEL Contumazá					
17	Los directivos mantienen buena comunicación con los usuarios de la UGEL Contumazá					
18	Los directivos conocen las expectativas de los trabajadores de la UGEL Contumazá					
19	Los directivos brindan capacitación a los trabajadores de la UGEL Contumazá					
20	Los directivos desarrollan acciones que motivan a los trabajadores de la UGEL Contumazá					
21	Los directivos de la UGEL Contumazá muestran liderazgo frente al personal que dirigen					
22	Los directivos de la UGEL Contumazá ejecutan eficientemente el plan de gestión local vigente					
CONTROL		S	CS	AV	CN	N
23	La Gestión directiva de la UGEL Contumazá cuenta con un órgano de control Institucional					
24	Los directivos de la UGEL Contumazá, hacen rendición de cuentas de la gestión periódicamente					
25	los recursos que tiene la UGEL Contumazá son controladas adecuadamente por el órgano competente					
26	Se controla adecuadamente las asistencias de los servidores públicos que laboran en la UGEL Contumazá					
27	Considera Ud. que con el sistema de control interno mejoraría la gestión de la UGEL Contumazá					
28	Existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la UGEL Contumazá					
29	Considera que con un mayor control mejoraría las actividades de las operaciones en la Gestión directiva de la UGEL Contumazá					
30	Considera Ud. que existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto en la Gestión directiva de la UGEL Contumazá					
31	Considera Ud. que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la Gestión directiva de la UGEL Contumazá					
32	Considera Ud. que existe un control adecuado después de la ejecución de una proyecto en la Gestión directiva de la UGEL Contumazá					

Cuestionario acerca de la Gestión directiva de la UGEL 07-San Borja

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información objetiva en relación a la Gestión directiva de la UGEL 07-San Borja; le agradecemos tenga a bien responder las preguntas del cuestionario según sea su caso ya que de esta manera nos ayudará a evidenciar aspectos de las variables ya mencionadas para buscar mejoras de solución.

La información que nos brinda tiene un carácter válido y confidencial.

Marca con un aspa el recuadro que consideres pertinente de acuerdo a la pregunta, La encuesta es anónima.

Colaborador		
Nombrado	SI	NO
Contratado	SI	NO
Genero	F	M

Leyenda		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

VARIABLE: Gestión directiva de la UGEL 07-San Borja						
PLANIFICACIÓN		S	CS	AV	CN	N
1	Las labores administrativas en la gestión directiva de la UGEL 07-San Borja , se planifican con anticipación					
2	Considera Ud. que los directivos de la UGEL 07-San Borja , tienen bien definidos los objetivos institucionales					
3	Los directivos de la UGEL 07-San Borja planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general					
4	Los directivos de la UGEL 07-San Borja , cumplen con las metas planificadas					
5	En la Gestión directiva de la UGEL 07-San Borja existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad local					
6	Los directivos de la UGEL 07-San Borja , cuentan con estrategias para minimizar riesgos en la gestión					
7	Considera Ud. que los instrumentos de gestión sirven como guía y orientación en la Gestión directiva de la UGEL 07-San Borja					
ORGANIZACIÓN		S	CS	AV	CN	N
8	Considera Ud. que existe una adecuada organización de las actividades en la gestión directiva de la UGEL 07-San Borja					
9	Los instrumentos de gestión de la UGEL 07-San Borja son de fácil acceso por las áreas respectivas					
10	Se cuenta con un organigrama en el área funcional de la UGEL 07-San Borja					
11	Considera Ud. que los directivos de la UGEL 07-San Borja cumplen con la jornada laboral adecuadamente					
12	Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la gestión directiva de la UGEL 07-San Borja					
DIRECCION		S	CS	AV	CN	N
13	Los directivos asignan personal competente en las áreas de la UGEL 07-San Borja					

14	Los directivos asignan funciones claves en las áreas de la UGEL 07-San Borja					
15	Los directivos realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario de la UGEL 07-San Borja					
16	Los directivos cumplen con los objetivos establecidos en el plan de de trabajo de la UGEL 07-San Borja					
17	Los directivos mantienen buena comunicación con los usuarios de la UGEL 07-San Borja					
18	Los directivos conocen las expectativas de los trabajadores de la UGEL 07-San Borja					
19	Los directivos brindan capacitación a los trabajadores de la UGEL 07-San Borja					
20	Los directivos desarrollan acciones que motivan a los trabajadores de la UGEL 07-San Borja					
21	Los directivos de la UGEL 07-San Borja muestran liderazgo frente al personal que dirigen					
22	Los directivos de la UGEL 07-San Borja ejecutan eficientemente el plan de gestión local vigente					
CONTROL		S	CS	AV	CN	N
23	La Gestión directiva de la UGEL 07-San Borja cuenta con un órgano de control Institucional					
24	Los directivos de la UGEL 07-San Borja, hacen rendición de cuentas de la gestión periódicamente					
25	los recursos que tiene la UGEL 07-San Borja son controladas adecuadamente por el órgano competente					
26	Se controla adecuadamente las asistencias de los servidores públicos que laboran en la UGEL 07-San Borja					
27	Considera Ud. que con el sistema de control interno mejoraría la gestión de la UGEL 07-San Borja					
28	Existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la UGEL 07-San Borja					
29	Considera que con un mayor control mejoraría las actividades de las operaciones en la Gestión directiva de la UGEL 07-San Borja					
30	Considera Ud. que existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto en la Gestión directiva de la UGEL 07-San Borja					
31	Considera Ud. que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la Gestión directiva de la UGEL 07-San Borja					
32	Considera Ud. que existe un control adecuado después de la ejecución de una proyecto en la Gestión directiva de la UGEL 07-San Borja					

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Ficha de evaluación de la Gestión Directiva”

OBJETIVO:

Determinar la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión directiva

DIRIGIDO A:

Empleados de la UGEL Contumazá y UGEL 07 San Borja. Perú – 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIQUERA ARELLANO EDITH GISSELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-----------	-------	------	----------



Mg. Rivera Arellano Gisela
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI.....41154085.....

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA DE LA UGEL
CONTUMAZÁ Y UGEL 07 SAN BORJA - 2019**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	Las labores administrativas en la gestión directiva de la UGEL 07 San Borja , se planifican con anticipación	✓		✓		✓		
2	Considera Ud. que los directivos de la UGEL 07 San Borja, tienen bien definidos los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
3	Los directivos de la UGEL 07 San borja planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general	✓		✓		✓		
4	Los directivos de la UGEL 07 San Borja , cumplen con las metas planificadas	✓		✓		✓		
5	En la Gestión directiva de la UGEL 07 San Borja existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad local	✓		✓		✓		
6	Los directivos de la UGEL 07 San Borja , cuentan con estrategias para minimizar riesgos en la gestión	✓		✓		✓		
7	Considera Ud. que los instrumentos de gestión sirven como guía y orientación en la Gestión directiva de la UGEL 07 San Borja	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera Ud. que existe una adecuada organización de las actividades en la gestión directiva de la UGEL 07 San Borja	✓		✓		✓		
9	Los instrumentos de gestión de la UGEL 07 san Borja son de fácil acceso por las áreas respectivas	✓		✓		✓		
10	Se cuenta con un organigrama en el área funcional de la UGEL 07 San Borja	✓		✓		✓		
11	Considera Ud. que los directivos de la UGEL 07 San Borja cumplen con la jornada laboral adecuadamente	✓		✓		✓		
12	Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la gestión directiva de la UGEL 07 San Borja	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO EDITH GISELA DNI: 41154083

Grado y Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho...15 de 06...del 2019

Mg. Rivera Arellano Gissela
DOCENTE DE INVESTIGACION

Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS : GESTION DIRECTIVA DE LA UGEL CONTUMAZA Y UGEL 07 SAN BORJA. PERU - 2019

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA					
GESTION DIRECTIVA : Es la gestión del entorno interno de la calidad docente	Planeación	Planificación	Las labores administrativas en la gestión directiva de la UGEL 07 San Borja , se planifican con anticipación														
			Los directivos de la UGEL 07 San Borja planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general														
			Los directivos de la UGEL 07 San Borja,cumplen con las metas planificadas.														
	Institucional	Considera Ud. que los directivos de la UGEL 07 San Borja , tienen bien definidos los objetivos institucionales.															
		Los directivos de la UGEL 07 San Borja cuentan con estrategias para minimizar riesgos en la gestión.															
		Considera Ud. que los instrumentos de gestión sirven como guía y orientación en la Gestión Directiva de la UGEL 07 San Borja															
	Definición de planes	En la Gestión Directiva de la UGEL 07 San Borja existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad local.															
		Estructura de Recursos	Considera UD. Que existe un idóneo proceso de selección en la contratación de personal para la gestión directiva de la UGEL Contumazá.														
			Cuadro de Organización	Considera Ud. Que existe una adecuada organización de las actividades en la gestión directiva de la UGEL 07 San Borja													
	Los instrumentos de Gestión de la UGEL 07 San Borja son de fácil acceso por las áreas respectivas.																
Se cuenta con un organigrama en el área funcional de la UGEL 07 San Borja																	
Ordenamiento Interno	Considera Ud. que los directivos de la UGEL 07 San Borja cumplen con la																


 Mg. Rivera Arellano Gisela
 DOCENTE DE INVESTIGACION

Gestión Directiva : Es la gestión del entorno interno de la entidad docente.

		Jornada laboral adecuadamente																			
Dirección	Liderazgo	Los directivos realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario de la UGEL San Borja																			
		Los directivos de la UGEL 07 San Borja muestran liderazgo frente al personal que dirigen.																			
		Los directivos mantienen buena comunicación con los usuarios de la UGEL 07 San Borja Los directivos conocen las expectativas de los trabajadores de la UGEL 07 San Borja																			
	Promoción de Actividades.	Los directivos brindan capacitación a los trabajadores de la UGEL 07 San Borja																			
		Los directivos desarrollan acciones que motivan a los trabajadores de la UGEL 07 San Borja																			
	Ejecución de Tareas	Los directivos asignan personal competente en las Áreas de la UGEL Contumazá.																			
		Los directivos asignan funciones claves en las áreas de la UGEL 07 San Borja																			
		Los directivos realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario de la UGEL 07 San Borja Los directivos cumplen con los objetivos establecidos en el Plan de Trabajo de la UGEL 07 San Borja																			
	Control	Evaluación de la Gestión	La gestión directiva de la UGEL 07 San Borja cuenta con un órgano de control institucional																		
			Los recursos que tiene la UGEL 07 San Borja son controlados adecuadamente por el órgano competente																		
Se controla adecuadamente las asistencias de los servidores públicos que laboran en la UGEL 07 San Borja																					
Considera Ud. que con el sistema de control interno mejoraría la gestión de la UGEL 07 San Borja																					
Considera que con un mayor control mejoraría las actividades de las operaciones en la gestión directiva de la UGEL 07 San Borja																					
Rendición de Cuentas	Los directivos de la UGEL 07 San Borja hacen rendición de cuentas de la gestión periódicamente.																				
Comprobación de	Existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la UGEL 07 San Borja																				
	Considera Ud. que existe un control adecuado antes de la ejecución de un proyecto en la gestión directiva de la UGEL 07 San Borja																				


Mg. Fivera Arellano Gisela
DOCENTE DE INVESTIGACION

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Ficha de evaluación de la Gestión Directiva”

OBJETIVO:

Determinar la percepción de los empleados de las diferentes áreas de la UGEL Contumazá, y UGEL 07 San Borja acerca del nivel de la gestión directiva

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión directiva

DIRIGIDO A:

Empleados de la UGEL Contumazá y UGEL 07 San Borja. Perú – 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Collard y Morales Santiago Aguilera.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Mg. en Educación.

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <i>X</i>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	---------------	-------	------	----------

Collard y Morales
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI...*25514954*.....

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA DE LA UGEL
CONTUMAZÁ Y UGEL 07 SAN BORJA - 2019**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	Las labores administrativas en la gestión directiva de la UGEL Contumazá, se planifican con anticipación	✓		✓		✓		
2	Considera Ud. que los directivos de la UGEL Contumazá, tienen bien definidos los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
3	Los directivos de la UGEL Contumazá planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general	✓		✓		✓		
4	Los directivos de la UGEL Contumazá, cumplen con las metas planificadas	✓		✓		✓		
5	En la Gestión directiva de la UGEL Contumazá existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad local	✓		✓		✓		
6	Los directivos de la UGEL Contumazá, cuentan con estrategias para minimizar riesgos en la gestión	✓		✓		✓		
7	Considera Ud. que los instrumentos de gestión sirven como guía y orientación en la Gestión directiva de la UGEL Contumazá	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera Ud. que existe una adecuada organización de las actividades en la gestión directiva de la UGEL Contumazá	✓		✓		✓		
9	Los instrumentos de gestión de la UGEL Contumazá son de fácil acceso por las áreas respectivas	✓		✓		✓		
10	Se cuenta con un organigrama en el área funcional de la UGEL Contumazá	✓		✓		✓		
11	Considera Ud. que los directivos de la UGEL Contumazá cumplen con la jornada laboral adecuadamente	✓		✓		✓		
12	Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la gestión directiva de la UGEL Contumazá	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los directivos asignan personal competente en las áreas de la UGEL Contumazá	✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS : GESTION DIRECTIVA DE LA UGEL CONTUMAZA Y UGEL 07 SAN BORJA. PERU - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
GESTION DIRECTIVA : Es la gestión del entorno interno de la calidad docente	Planeación	Planificación	Las labores administrativas en la gestión directiva de la UGEL Contumazá , se planifican con anticipación												
			Los directivos de la UGEL Contumazá planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general												
			Los directivos de la UGEL Contumazá, cumplen con las metas planificadas.												
	Planeación	Institucional	Considera Ud. que los directivos de la UGEL Contumazá , tienen bien definidos los objetivos institucionales.												
			Los directivos de la UGEL Contumazá cuentan con estrategias para minimizar riesgos en la gestión.												
			Considera Ud. que los instrumentos de gestión sirven como guía y orientación en la Gestión Directiva de la UGEL Contumazá.												
	Planeación	Definición de planes	En la Gestión Directiva de la UGEL Contumazá existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad local.												
	Organización	Estructura de Recursos	Considera UD. Que existe un idóneo proceso de selección en la contratación de personal para la gestión directiva de la UGEL Contumazá.												
Considera Ud. Que existe una adecuada organización de las actividades en la gestión directiva de la UGEL Contumazá															
Los instrumentos de Gestión de la UGEL Contumazá son de fácil acceso por las áreas respectivas.															
Organización	Cuadro de Organización	Se cuenta con un organigrama en el área funcional de la UGEL Contumazá													
Organización	Ordenamiento Interno	Considera Ud. que los directivos de la UGEL Contumazá cumplen con la jornada													

		resultados	Considera Ud. que existe un control adecuado durante de la ejecución de un proyecto en la gestión directiva de la UGEL Contumazá																					
			Considera Ud. que existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto en la gestión directiva de la UGEL Contumazá																					

Paula...
Contumazá