

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS:

**PERFIL PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UGEL SAN
MARCOS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTORES DEL
NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO JOSÉ SABOGAL, 2014**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

Presentado por:

Bachiller: JUAN FERNÁNDEZ ABANTO

Asesor:

Dr. ELFER GERMÁN MIRANDA VALDIVIA

Cajamarca – Perú

2019

COPYRIGHT © 2019 by
JUAN FERNÁNDEZ ABANTO
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS APROBADA:

PERFIL PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UGEL SAN MARCOS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTORES DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO JOSÉ SABOGAL, 2014

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

Presentado por:

Bachiller: JUAN FERNÁNDEZ ABANTO

JURADO EVALUADOR

Dr. Elfer Germán Miranda Valdivia
Asesor

Dra. Leticia Noemi Zavaleta Gonzáles
Jurado Evaluador

Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes
Jurado Evaluador

Dr. Virgilio Gomez Vargas
Jurado Evaluador

Cajamarca – Perú

2019



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las *7:00 a.m.* horas del día viernes 03 de mayo de dos mil diecinueve, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dra. LETICIA NOEMÍ ZAVALETA GONZÁLES** y, **Dr. VÍCTOR HUGO DELGADO CÉSPEDES**, **Dr. VIRGILIO GÓMEZ VARGAS**, y en calidad de Asesor el **Dr. ELFER GERMÁN MIRANDA VALDIVIA**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **INCIDENCIA DEL PERFIL PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UGEL SAN MARCOS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTORES DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO JOSÉ SABOGAL, 2014.**

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó...*aprobada*...con la calificación de...*dieciséis (16) Bueno*...la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bach. en Educación JUAN FERNÁNDEZ ABANTO**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, con Mención en **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Siendo las *10:10* horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dr. Elfer Germán Miranda Valdivia
Asesor

.....
Dra. Leticia Noemí Zavaleta González
Jurado Evaluador

.....
Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes
Jurado Evaluador

.....
Dr. Virgilio Gómez Vargas
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

Con gratitud y cariño a mis hijas Karen Lizeth y Nalda Milagros, quienes son la razón de mi deseo constante para ser mejor ser humano cada día de mi vida; a mi esposa María Luisa de quien, día a día, recibo su ánimo y cariño para tener que seguir en este duro trabajo de investigación para perfeccionar mis conocimientos y en especial iniciar un proceso de investigación científica en el espacio educativo.

A mis padres que me dieron la vida, por darme una educación en los primeros años, por inculcarme sus hermosos valores, los cuales han hecho realizarme como persona.

En el afán de culminar este reto, de seguro podré seguir recibiendo su aliento y apoyo incondicional de quienes siempre tengo a mi lado.

Gracias a todos ustedes soy quien soy. ¡Los llevo siempre en mi corazón! Que Dios los bendiga.

Juan

AGRADECIMIENTOS

Mi eterno agradecimiento a Dios por darme la vida y una gran oportunidad por el desarrollo profesional para seguir perfeccionando mis conocimientos en bien de la sociedad actual.

A todos los docentes de la prestigiosa Universidad Nacional de Cajamarca que me inculcaron sus sabios conocimientos; a mis grandes amigos, colegas, directores y profesores por permitirme entrar, en sus instituciones educativas, para poder complementar el trabajo de investigación.

Al Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar, por precisar las pautas en el trabajo realizado; también, a mi primo Víctor Acosta Sánchez por apoyarme en la decisión tomada y orientarme en el proceso de investigación. Finalmente, mi agradecimiento especial al Dr. Elfer Miranda Valdivia, por su asesoramiento pertinente y oportuno, en el desarrollo de la integridad de toda la investigación, permitiéndome fortalecer la concepción metodológica e investigativa en aras de mejorar mi profesión tan noble como es la de profesor.

ÍNDICE

	Pág
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
LISTA DE TABLAS	ix
LISTA DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema central	3
1.2.1. Problema principal	3
1.2.2. Problemas derivados	3
1.3. Justificación de la investigación	4
1.3.1. Justificación práctica	4
1.3.2. Justificación metodológica	5
1.4. Delimitación de la investigación	6
1.5. Limitaciones	6
1.6. Objetivos de la investigación	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Bases teórico - científicas	21
2.2.1. Perfil Profesional	23
2.2.2. Órganos Rectores de una UGEL	28
2.2.2.1. Director de Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL	28
2.2.2.2. Director de Gestión Administrativa – DGA	30
2.2.2.3. Director de Gestión Pedagógica – DGP	32

2.2.2.4. Director de Gestión Institucional – DGI	33
2.2.3. Gestión Administrativa	36
2.2.4. Gestión Educativa	40
2.3. Definición de términos básicos	44

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de investigación	47
3.2. Variables de investigación	47
3.3. Matriz de operacionalización de variables	49
3.4. Población y muestra	52
3.5. Unidad de análisis	52
3.6. Tipo de investigación	52
3.7. Diseño de la investigación	53
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos	54
3.9. Validación y confiabilidad de los instrumentos	55

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de investigación	56
4.2. Prueba de hipótesis	70
CONCLUSIONES	72
SUGERENCIAS	73
REFERENCIAS	74
APÉNDICES Y ANEXOS	79

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Coefficiente de Crombach y nivel de confiabilidad para variables de estudio	55
Tabla 2.	Cálculo de estadísticos descriptivos del perfil profesional de los funcionarios de la UGEL SM	67
Tabla 3.	Cálculo de estadísticos descriptivos del nivel de gestión de los directores de instituciones educativas de nivel primario de José Sabogal	68
Tabla 4.	Perfil profesional de los directivos de la UGEL San Marcos de acuerdo a su carpeta escalafonaria	69
Tabla 5.	Correlación de variables y de dimensión manejo de ética profesional y dimensión comunitaria.	70

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Nivel de la dimensión manejo de misión	56
Figura 2.	Nivel de la dimensión manejo de visión	57
Figura 3.	Nivel de la dimensión manejo liderazgo	59
Figura 4.	Nivel de la dimensión ética profesional	60
Figura 5.	Nivel de la dimensión ética institucional	61
Figura 6.	Nivel de la dimensión administrativa	62
Figura 7.	Nivel de la dimensión Pedagógica	63
Figura 8.	Nivel de la dimensión comunitaria	64
Figura 9.	Nivel de la variable perfil profesional de los funcionarios de la UGEL	65
Figura 10.	Nivel de la variable gestión de los directores de las II. EE. de primaria	66

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la incidencia del perfil profesional de los funcionarios de la UGEL San Marcos en la gestión de los directores de educación primaria de José Sabogal en el 2014, por su tipología, según su alcance es descriptiva correlacional con un diseño no experimental y por su temporalidad transaccional. Para el desarrollo de la investigación se identificó una muestra de 25 directores, a los cuales se les aplicó dos encuestas según variables de estudio, los resultados obtenidos permitieron llegar a la conclusión que el perfil profesional de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos tiene correlación significativa (0.935) en la gestión administrativa de los directores del nivel primario del distrito José Sabogal, 2014. Esto demuestra que los funcionarios manejan y proyectan adecuadamente la política educativa, demostrando pericia sobre la misión, visión, manejo de liderazgo y de ética profesional para obtener mejores resultados tanto en el desarrollo académico que atañe directamente a la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Los resultados determinaron que el nivel del perfil profesional de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos en el año 2014 es positivo, porque demuestran un adecuado manejo de las dimensiones de misión, de visión y de ética profesional. Esto implica que los funcionarios conocen sus funciones, asumiendo posiciones y criterios para transformar una organización, así como la calidad del servicio en los estudiantes.

Palabras clave: perfil profesional, incidencia, gestión directores de nivel primario.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the incidence of the professional profile at UGEL San Marcos administrators in the management of the directors of primary education at José Sabogal in the year 2014, by its typology, according to the scope, it is descriptive correlational with a non-experimental design and, for its temporality, it is transactional. For the development of the research, a sample of 25 directors was identified, two surveys were applied to the sample taking into account the variables of study, the obtained results allowed to reach the conclusion that the professional profile of the administrators of the Local Educational Management Unit San Marcos has a significant correlation (0.935) in the administrative management of the principals of José Sabogal district in primary level, 2014. This shows that the administrators manage and adequately project the educational policy, demonstrating expertise on the mission, vision, management of leadership and professional ethics to obtain better results, both in the academic development that directly concerns the quality of the students' learning. The results determined that the level of the professional profile of the staff of the San Marcos Local Education Management Unit in 2014 is positive, because they demonstrate an adequate management of the dimensions of mission, vision and professional ethics. This implies that the administrators know their functions, assuming positions and criteria to transform an organization, as well as the quality of the service in the students.

Passwords: Professional profile, incidence, management primary level directors.

INTRODUCCIÓN

La tesis titulada “Incidencia del Perfil Profesional de los Funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos en la Gestión Administrativa de los Directores del Nivel Primario del Distrito José Sabogal.” Tiene como finalidad poder determinar si el perfil profesional incide en la gestión administrativa de los directores de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de José Sabogal, provincia de San Marcos, región Cajamarca.

En ese sentido, con el presente trabajo de investigación, se indagará y determinará la incidencia de los Directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos, en la gestión administrativa de los directores de las Instituciones Educativas del Nivel Primario del distrito de José Sabogal. Así mismo, se aportará con recomendaciones, a las autoridades encargadas del sector, para tener en cuenta posteriores designaciones de tan importante cargo en las Unidad de Gestión Educativa Locales, asumiendo que estos tengan la capacidad de orientar y conducir las instancias administrativas desde una misma visión cotidiana para el servicio de las instituciones de su ámbito. Por ello, el presente trabajo de investigación está organizado en cinco capítulos que, de manera descriptiva y científica, planteará resultados fehacientes.

En el primer capítulo se consigna el planteamiento del problema basado en la problemática administrativa de la educación en el Perú y básicamente en la provincia San Marcos, de igual modo la formulación de los problemas centrales y específicos, la justificación de la investigación y lo fundamental los objetivos de investigación los cuales indican a lo que se quiere llegar con la investigación así el general: Identificar el perfil profesional de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos y su incidencia en la gestión administrativa de los directores del nivel primario del distrito

José Sabogal, 2014 y finalmente los específicos: Identificar de qué manera incide el perfil profesional del Director de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos en la gestión administrativa de los directores del nivel primario de José Sabogal. Indagar la incidencia del perfil profesional de los Directores de las Áreas de Gestión Administrativa, Pedagógica e Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos en la gestión administrativa del nivel primario de José Sabogal y Contribuir con una propuesta de perfil ideal de funcionarios de Unidad de Gestión Educativa Locales, para mejorar la gestión administrativa en directores de educación primaria del distrito de José Sabogal.

En el Segundo capítulo se describe el marco teórico, el que se inicia con la consulta de los antecedentes de investigación relacionados al presente, así como las respectivas que se orientan a variables: Perfil Profesional de funcionarios y Gestión Administrativa, finalmente se ha podido describir la definición de algunos términos básicos referentes a la investigación realizada.

En el tercer capítulo se realiza la descripción de la parte metodológica del proceso de investigación, el cual constituye el procedimiento que se ha seguido, que permitió alcanzar el objetivo general seguidamente de los objetivos específicos, lo que lleva a tener que presentar las hipótesis como la general: El perfil profesional de los funcionarios de la UGEL San Marcos incide en la gestión administrativa de los directores del nivel primario del distrito José Sabogal, 2014; Así como las específicas: El perfil profesional del Director de la UGEL San Marcos influye significativamente en la gestión administrativa de los directores del nivel primario de José Sabogal y El perfil profesional de los Directores de las Áreas de Gestión Administrativa, Pedagógica e Institucional de la UGEL San Marcos es favorable en la gestión administrativa del nivel primario de José Sabogal; así mismo se hace mención al tipo de estudio y diseño de investigación que

corresponde al descriptivo - correlacional, población y muestra que está conformada por los directivos de la UGEL San Marcos y 25 directores de instituciones educativas del nivel primario del distrito José Sabogal, 2014.

El cuarto capítulo, muestra los resultados y discusión de la investigación de acuerdo a las respectivas tablas y gráficos estadísticos, en relación son las dimensiones, teniendo en cuenta los cuatro directivos de la UGEL San Marcos.

Finalmente, el quinto capítulo se presenta las conclusiones de la investigación las cuales se relacionan con los objetivos formulados en el primer capítulo, y la formulación de sugerencias respecto a la investigación.

El autor

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El problema de la Educación en el Perú presenta raíces profundas, desde la formación profesional hasta los salarios incipientes de los maestros, como incipiente administración. Se cree que la gestión administrativa es una simple actividad cotidiana que puede desempeñarla cualquier docente, más aún si pertenece al partido o movimiento político de turno. Para la designación de cargos importantes en las entidades educativas como Direcciones Regionales, Unidades de Gestión Educativa, entre otras, poco se tiene en cuenta la preparación académica, el liderazgo, la trayectoria o formación ética y moral de los profesionales asignados, simplemente por el hecho de ser cargos de confianza ya sea del Presidente Regional, del Director Regional de Educación y en los cargos inferiores a personas cercanas al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local.

La normatividad vigente en el sector, todavía es deficiente, lejana a las verdaderas necesidades de la gestión educativa nacional, regional y local; además de que son deficientes los gobernantes de turno no las cumplen, pues hasta el año 2014 las encargatura de puestos de funcionarios se hacían más por favores políticos, que por la capacidad profesional, es a partir de dicho periodo que se da cumplimiento al artículo 35 de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, lo que no se hacía y generaba malestar e indignación en cierta parte de la población y en especial del magisterio de la jurisdicción.

De allí que el perfil profesional de funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos en gran medida tienen que ver en la gestión administrativa de los directores en especial del distrito José Sabogal por ser uno de los más amplios y

poblados de la provincia, de igual modo resulta muy influyente en el trato que se brinda a usuarios, por lo que es de vital importancia tratar el proyecto de investigación sobre Incidencia del perfil profesional de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos en la gestión administrativa de los directores del nivel primario en el distrito José Sabogal, 2014.

En este sentido, se plantea el problema, pues se evidencia una inadecuada gestión administrativa, en la instancia respectiva, dentro de los más resaltantes se tiene a la escasa orientación administrativa a directores de I.E. del distrito José Sabogal, por parte de directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local para una mejor gestión administrativa, liderazgo y autoridad para conducir la entidad con eficacia, frente a decisiones impuestas por autoridades superiores y ética profesional, en las funciones administrativas para conducir y orientar el trabajo dentro y fuera de oficina; así mismo repercuten con algunas causas como mejor preparación y dedicación del director para orientar el trabajo en gestión administrativa de directores en Instituciones Educativas primarias del distrito José Sabogal, Autonomía administrativa y económica de Unidad de Gestión Educativa Local para tomar decisiones en beneficio de usuarios, director con buena ética profesional para atender con cortesía y amabilidad a usuarios dentro y fuera de oficinas, así pues es importante tener en cuenta un pronóstico para cada síntoma y causa, los cuales serán planteados como la desatención y desinformación en aspectos de gestión administrativa en los directores de I.E. primarias del distrito José Sabogal.

De otro lado, la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos goza de autonomía económica y administrativa para tomar decisiones en su ámbito jurisdiccional, en consecuencia, la ética profesional como otras características del director de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos tiene especial relevancia, porque constituye la

base moral para velar por el cumplimiento del trabajo técnico pedagógico y administrativo de los diferentes directores que se encuentra al frente de la gestión de las instituciones educativas. En tanto visto y planteado los síntomas, causas y pronóstico es importante realizar capacitaciones a directores de Instituciones Educativas del nivel primario en la elaboración de documentación administrativa - pedagógica y liderazgo institucional.

Por estas razones, se considera como un problema en el sector educativo del ámbito sanmarquino, el cual debe ser analizado e investigado con especial cuidado, en la gran medida que nos interesa mejorar, sustancialmente, el perfil profesional de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos para mejorar la gestión administración de los directores de las instituciones educativas del nivel primario.

1.2. Formulación del problema central

1.2.1. Problema principal

¿Cuál es la correlación del perfil profesional de los funcionarios de la UGEL San Marcos en la gestión administrativa de los directores del nivel primario del distrito José Sabogal: 2014?

1.2.2. Problemas derivados

¿Cuál es el nivel de perfil profesional que tienen los funcionarios de la UGEL San Marcos en el 2014?

¿Cuál es el nivel de gestión administrativa de los directores del nivel primario del distrito José Sabogal, 2014?

¿Cuál es el grado de correlación entre la dimensión Manejo de ética profesional de la variable perfil profesional que tienen los funcionarios de la UGEL San Marcos con la dimensión comunitaria de la variable gestión administrativa de los directores del nivel primario del distrito José Sabogal, 2014

1.3. Justificación de la Investigación

1.3.1. Justificación Práctica

Hasta el año 2014 en la Unidad de Gestión Educativa Local, UGEL “San Marcos” la designación de los funcionarios se ha dado atendiendo a coyunturas políticas, este es de acuerdo al gobierno de turno del Gobierno Regional de Cajamarca, ello de alguna manera se contradice con la calidad profesional que deben manejar los funcionarios de esta entidad educativa tan importante que se encuentra a cargo de la conducción de la educación básica en nuestra provincia.

Pues, se debe tener en cuenta que, si se pretende realizar cambios cuantitativos y cualitativos en el sistema educativo, ello debe ir acompañado de una acertada y pertinente designación de funcionarios en el sector educación en todas las entidades que ejercen y están a cargo de tan importante misión.

Por otra parte, quienes se encuentran más cercanos de la operatividad educativa que son los directores y docentes de las instituciones educativas necesitan y están en su derecho de exigir orientaciones oportunas y puntuales por parte de los directivos de la UGEL San Marcos, para aplicarlas y desarrollarlas en sus instituciones educativas de tal manera que contribuya directamente a la mejora de la calidad educativa de la niñez y juventud de esta provincia.

Además, se debe tener presente que la provincia de San Marcos, por su misma configuración geográfica cuenta con distritos alejados como el caso del distrito de José Sabogal, el mismo que es el más extenso en área y población, y donde se concentra una gran mayoría de instituciones educativas de nivel primario; donde sus directores y docentes necesitan de una información pertinente, veraz y actualizada de los funcionarios de la UGEL San Marcos, y de esta manera se mejore significativamente la calidad de directivos de cada una de las instituciones educativas.

Todo este panorama hace relevante la presente investigación donde se pueda establecer concretamente el nivel de correlación que se presenta entre el perfil profesional de los funcionarios de la UGEL San Marcos, y el nivel de gestión que ejercen los directores de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de José Sabogal según apreciación de los directores de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de José Sabogal,

1.3.2. Justificación metodológica

Los resultados de la investigación servirán para el mejoramiento de la gestión administrativa en el sector educación, pues permitirá desarrollar procesos que orienten a la calidad del servicio educativo. Posteriormente, serán socializados entre los directores, docentes y administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos y demás instituciones, primero como antecedente de trabajo y, segundo, como referente investigativo para mermar el problema sobre el perfil profesional de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos en la gestión administrativa de los directores del nivel primario del distrito José Sabogal.

1.4. Delimitación de la investigación

El presente trabajo de investigación denominado Incidencia del Perfil Profesional de los Funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos en la Gestión Administrativa de los Directores del Nivel Primario del Distrito José Sabogal, tiene como ámbito de estudio las Instituciones Educativas del ámbito del distrito José Sabogal, provincia San Marcos, región Cajamarca durante el, 2014.

Se enmarca dentro de la línea de investigación: Gestión y Desarrollo Institucional, en el Eje Temático: Gestión del Emprendimiento para el Logro de Competencias Directivas y/o Liderazgo Institucional

1.5. Limitaciones

Durante el desarrollo de la investigación las limitaciones presentadas principalmente fueron el poco manejo de programas de Microsoft como Excel, Word, búsqueda de información virtual, construcción del marco teórico, tabulación de resultados estadísticos; así como también el diseño y elaboración de los instrumentos de investigación, la aplicación de los mismos a cada uno de los directores de las instituciones educativas para una autentica recolección de datos y así como también la elaboración de tablas y gráficos estadísticos como parte final del presente trabajo.

De otro lado, se presentaron limitaciones de distancia entre instituciones educativas, esto por la gran magnitud territorial del distrito, pero en la medida del desarrollo del trabajo se han ido implementando algunas estrategias para así poder llegar a las escogidas como muestra para la aplicación de las encuestas con los Directores, en consecuencia, todas las limitaciones encontradas fueron superadas lo cual permitió culminar la investigación.

1.6. Objetivos de la Investigación

1.6.1. Objetivo General

Determinar la incidencia del perfil profesional de los funcionarios de la UGEL San Marcos en la gestión administrativa de los directores del nivel primario del distrito José Sabogal, 2014.

1.6.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel del perfil profesional de los funcionarios de la UGEL San Marcos en el año 2014.

Identificar el nivel de gestión administrativa que tienen los directores del nivel primario de José Sabogal en el año 2014.

Establecer la correlación entre dimensiones de la variable perfil profesional que tienen los funcionarios de la UGEL San Marcos las dimensiones de la variable gestión administrativa de los directores del nivel primario del distrito José Sabogal, 2014

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Entre los antecedentes como estudios realizados los que se relacionan con el presente trabajo de investigación se tiene algunas tesis de autores, quienes se interesaron en realizar algún trabajo de investigación cuyos resultados tienen alguna relación con el presente trabajo de investigación los cuales se han dado a nivel regional, nacional e internacional orientados específicamente en el ámbito educativo.

A nivel Internacional

Fuentes (2011), desarrolló una investigación titulada: “Liderazgo del Director en la Construcción de una Escuela de calidad”, donde señala al director como el líder de la escuela, y que en su función de líder es agente de calidad educativa, y por lo tanto su papel será uno de gran importancia en el logro de los objetivos de la institución. El director escolar, como líder educativo, debe poseer unas características y competencias que redunden en mejores escuelas y por consiguiente en un mejor aprovechamiento académico de los estudiantes con liderazgo educativo, liderazgo organizacional, liderazgo administrativo, liderazgo ético, planificación y evaluación.

En consecuencia, el líder educativo debe poseer una serie de rasgos para poder desempeñar un buen papel de líder, debe ser motivador, guía y mediador en situaciones y conflictos dentro de la escuela, buscando la satisfacción de los empleados y el bienestar de los empleados.

Ramírez (2011), investigación que tuvo como objetivo principal establecer los desafíos que enfrenta la gerencia educativa en las instituciones educativas.

La metodología de investigación corresponde a una investigación mixta es decir se encuentra entre cualitativa y cuantitativa, toda vez que se realizaron entrevistas de las cuales los directivos dieron apreciaciones de los retos a los cuales se encuentran expuestos en esta era del conocimiento.

De acuerdo a las apreciaciones que dieron los directivos entrevistados se llega a la siguiente conclusión. Las transformaciones experimentadas en lo social, en lo político, en lo económico, en lo comercial, en lo científico en lo cultural, y en todas las demás dimensiones de la vida moderna, deben ser asumidas proactivamente por los educadores y los directivos de las instituciones educativas para anticiparse al futuro.

Estas transformaciones generan necesariamente cambios cualitativos dentro del sector donde se origine, pues en el caso de las instituciones educativas estos cambios se pueden evidenciar en el comportamiento de los estudiantes, en su rendimiento académico; y en el caso del personal se evidencia en el clima institucional, en la calidad y desempeño profesional.

Debe entenderse que dentro de una institución educativa los cambios deben estar en función del recurso humano, tanto en quienes dan el servicio como quienes reciben el servicio, es decir debe guardar cierta coherencia entre estos dos actores principales para que los resultados sean óptimos, si esto se presenta así, entonces el grado de satisfacción tendrá una relación directa entre usuarios y empleados.

Broggi (2010), tuvo como objetivo principal: diseñar una metodología aplicable a la gestión de los Recursos Humanos, con el fin de brindar una alternativa eficaz aplicable a la generación de un tablero de comando, la metodología de investigación corresponde a una investigación de tipo cualitativa porque permite a los investigadores estudiar los comportamientos sociales y culturales, y la conclusión a la cual ha llegado es:

Los Recursos Humanos están tomando cada día un papel más importante en el crecimiento de las empresas. Actualmente, los avances tecnológicos son utilizados por todas las empresas, los activos productivos, así como las materias primas son accesibles a todas por igual, la diferencia principal la establece la gente, que es lo único que no debe ser canjeable.

Atendiendo a esta conclusión se puede asegurar que el factor humano juega un papel preponderante en el desarrollo y crecimiento de una empresa, pues se encuentra en su iniciativa, en su creatividad e innovación la competitividad que puede ofrecer en el mercado y la aceptación que tenga en los usuarios.

De allí que últimamente se está implementando con frecuencia y cierto grado de importancia programas de capacitación al personal para que su atención sea la más óptima posible, de tal forma que el cliente sienta que en sí es importante para la empresa; los libros de reclamaciones también constituyen documentos muy importantes para mejorar el perfil de la empresa, de esta manera la organización se cura “en salud” sobre ciertas falencias que se estén presentando.

Por otra parte, para el personal se encuentra también estipulado en los planes de presupuesto los estímulos, los mismos que pueden ser pecuniarios (en dinero), y se otorgan a todos aquellos empleados que hayan cumplido con ciertos estándares que exige

la empresa de sus empleados, esta estrategia es efectiva y faculta la buena atención a los usuarios.

Sin embargo, se debe trabajar siempre en que todo trabajador debe tener identidad con la empresa donde trabaja, sentir que es parte de ella (y parte importante) resulta siendo muy saludable porque su trabajo será el resultado de su satisfacción implícita que tiene en su labor.

A nivel Nacional

Vargas (2012), en su tesis “Calidad Administrativa de los Directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos”, Universidad César Vallejo – San Marcos, 2012.

Concluye afirmando:

Para la gestión de calidad del servicio educativo debe mejorarse la interrelación entre las funciones pedagógicas, administrativas y de extensión a la comunidad entre los directivos, docentes y alumnos de toda organización. Una actitud permanente de nuestras instituciones consiste en el cambio impulsado por la innovación y la gestación de nuevos productos y servicios coherentes con las mejores exigencias de la sociedad, así que el director de escuela debe establecer los mecanismos de control necesarios para determinar el logro de los objetivos; con esto concluye diciendo que el nivel de calidad de la dimensión organizativa, normativa, ética y social de la administración de directivos y administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos es medio.

Romero (2012), en su trabajo de investigación tesis “Gestión Directiva y clima institucional en la I.E. “Dos de Mayo” de Cajamarca, 2012”, concluye que la administración del trabajo y la organización implica que, en una empresa grande o pequeña, pública o privada, el gerente o director debe de asegurarse de que se cumpla con el trabajo de la organización y esta sea dirigida adecuadamente. Finalmente en base a

todo lo señalado anteriormente se define la gestión directiva como la manera de llevar a cabo la administración del trabajo y la organización, la dirección del personal, la producción y las operaciones dentro de una institución determinada, en conclusión, la autoridad se ejerce en función al cargo que uno tiene y se la debe de ejercer para hacer que los demás cumplan sus funciones normadas, previamente dicho de otra forma, la autoridad emana del cargo que la persona tiene para hacer cumplir lo que las normas estipulan.

Mestas (2008), sostiene que la elaboración del perfil debe tener en cuenta su grado de amplitud, determinado por la conceptualización con que se trabaja la profesión de la cual se trata. En el Perú y América latina también se ha transitado por los diferentes tipos de perfiles, pero el propio desarrollo de la ciencia y la tecnología reclaman una reorientación y perfeccionamiento de los mismos en la búsqueda de una formación amplia y generalizadora; lógicamente este proceso de determinación del perfil exige una contextualización que integre las exigencias sociales que se expresan como los retos a enfrentar el proyecto educativo que se está diseñando.

Flores (2013), concluye que el perfil del director incide de manera positiva en sus docentes debido a que los estudios de doctorado le permiten o facilitan orientar académica y positivamente en el desarrollo de sus actividades pedagógicas. En las UGELs, el director es el ente rector de esa institución, por ende, jerárquicamente depende de él en su administración.

Dávila (2003), opina que los términos dirección, administración y gestión son términos distintos la dirección es la que se encarga de establecer políticas generales dentro de las cuales deben actuar, y que ejercita un control general sobre la continua eficiencia de la actividad desplegada para la consecución de los objetivos fijados, la administración

es el conjunto de medidas (decisiones, procedimientos, sistemas, relaciones, controles) a través de las cuales se desarrolla la actividad de dirección para conseguir los objetivos de la organización, en cambio la gestión es utilizada para referirse a todo aquello que tiene relación con el funcionamiento normal de una organización.

Cedeño (2013), expresa que la gestión de la administración tiene función de cumplimiento bajo el mando de otro; esto es, prestación de un servicio. Sin embargo, la teoría general de la administración remarca que cada Institución es única, tiene sus propios objetivos, campo de actividad, directivos, personal, problemas externos e internos, mercado, situación financiera, su propia tecnología, sus recursos, ideología y su propia política, lo cual la hace diferente a todas las demás, aunque en ocasiones existan similitudes entre algunas organizaciones la misma que dependerá del grado de formación profesional de la persona.

Por su parte Deza (2008), menciona que el perfil profesional posee un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio de la profesión en un contexto determinado. Es decir, el perfil profesional es el medio en el que se concreta el vínculo entre la educación y la sociedad, por lo que en su elaboración debe considerarse tanto, el nivel de partida de los estudiantes que inician su formación, así como las exigencias de la sociedad donde va a tener lugar ese proyecto educativo.

Cahuas (2012), expresa que si se toman en cuenta que la calidad de la educación está en función de la calidad del liderazgo de los directivos de la institución educativa y de otros factores que están asociados, es importante reconocer qué tanto el servicio educativo se relaciona con los estilos de liderazgo de aquellas personas que la dirigen, si bien existen varios estilos de liderazgo y algunos de ellos son adecuados para determinados fines y actividades, sin embargo, en muchas ocasiones predominan algunos

estilos de liderazgo como únicos para dirigir una institución educativa. Por ejemplo, el estilo de liderazgo tradicional autoritario, que durante mucho tiempo ha gozado de efectividad al tener atemorizado a los trabajadores con amenazas de descuentos de sueldos, de llamada de atención, etc., ya está siendo desterrado, aunque en algunas instituciones educativas públicas se sigue empleando pese a que se ha comprobado que la organización actual se desarrolla no con este tipo de liderazgo.

Ruiz (2011), sostiene que lo que se puede entender es que en toda organización por más pequeña que esta sea, siempre se tendrá la presencia de un líder, responsable de conducir a los subordinados o seguidores hacia el logro de los propósitos institucionales y a satisfacer los intereses y demandas de sus miembros; para esto el líder será capaz de influenciar, motivar y lograr convencer, de ser posible con el ejemplo, que los caminos que se siguen son los correctos y por lo tanto conducirán al éxito. En necesario también que el líder maneje una serie de estrategias para permitir que sus seguidores ejecuten eficientemente sus tareas.

Se establece así la importancia de un director líder en una organización educativa puesto que es el ductor, el motor, el profesional que haciendo uso de su conocimiento y su inteligencia ejerce funciones que propenden las metas institucionales. Muchas son las investigaciones que han dedicado parte de su acción al estudio de los comportamientos de los individuos con las organizaciones y el efecto de la conducta de quienes dirigen el funcionamiento de los diferentes grupos de trabajo. Uno de los aspectos que se ha considerado relevante estudiar, lo constituye sin duda alguna el tipo de liderazgo puesto en práctica para que la gestión educativa sea efectiva. Cada individuo que desempeña funciones gerenciales, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en la forma de liderar.

En razón de lo expuesto, estudiosos de la acción gerencial han conceptualizado y caracterizado al líder y su acción en atención a diferentes parámetros. Definiéndolo como la persona reconocida por todos, como la más eficiente para ejercer sobre los demás individuos de una comunidad cierta influencia, mediante estímulos adecuados que conducen a la ejecución de los propósitos del grupo. Esta referencia implica que el liderazgo debe ser ejercido por personas con un alto valor dentro de la organización y cuya eficiencia en la forma de conducir sea reconocida por todos los miembros del grupo.

Mendez (2015), define que el perfil profesional es como conjunto de rasgos identificados de competencias en un sujeto que recién recibe su grado que corresponde al profesional básico o que responda la caracterización de un sujeto que se ha desempeñado en la profesión durante un tiempo razonable, que permite calificarlo “como profesional exitoso”.

Se concibe el perfil profesional como el conjunto de rasgos y capacidades que, certificadas apropiadamente por quien tiene la competencia jurídica para ello, permiten que alguien sea reconocido por la sociedad como “tal”, pudiéndosele encomendar tareas para las que se le supone capacitada y competente.

Fuentes (2011), afirma que los administradores deben ejercer todos los aspectos de su rol con el objeto de cambiar recursos humanos y materiales para lograr objetivos, para lo cual es necesario, clasificar la naturaleza deberes y funciones del administrador, así como un cierto grado de autoridad para apoyar sus actividades.

Los administradores educativos tienen que llevar a cabo funciones de planeación, organización y control mediante las cuales obtendremos ciertos resultados. Pero es probable que esos resultados sean inferiores a los que se podría lograr si añadieran a las operaciones el componente extra de un líder eficaz. El director de una escuela tiene a su

haber un sin número de responsabilidades para con la institución que dirige, entendiéndose por esto, estudiantes, aspectos administrativos, docentes y comunidad escolar en general. Al ser uno de los principales protagonistas en el manejo efectivo de todo el componente escolar, el director de escuela debe poseer habilidades y destrezas de liderazgo que le faciliten el ejercicio del establecimiento de estructuras eficientes e integrativas para lograr los propósitos pedagógicos, sociales y culturales de la comunidad escolar.

Molocho (2010), sostiene que para comprender de manera integral y se organice el proceso de Gestión institucional, es necesario identificar, sistematizar e interpretar cada uno de los conceptos básicos, realizando las distinciones correspondientes.

En tal sentido Gestión, Semánticamente es la administración, orientación o conducción de un quehacer, de un área del saber humano o de un sistema teórico administrativo. Así como, técnicamente es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos (medios) para lograr los propósitos establecidos (fines). En consecuencia, la gestión armoniza medios (recursos, procesos y actividades) y fines (objetivos, aspiraciones y propósitos a alcanzar). Tiene la responsabilidad de conducir los sistemas administrativos de Planificación, Presupuesto, Racionalización y Estadística, así como de las APAFAS y los procesos del sistema de información. Organizar, dirigir y evaluar los aspectos de gestión, fortalecimiento institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 01.

Quichca (2012), concluye que la situación de transformación de valores que se viene presentando en los ámbitos nacional e internacional exige acciones educativas que permitan solucionar el problema. Con tal fin se ha venido divulgando desde la UNESCO, que la formación integral es una de las tendencias educativas del siglo XXI.

Las tendencias neoliberales y el fenómeno de la globalización que se sustentan en el desarrollo cada vez más acelerado del sistema capitalista mundial, han acentuado la crisis de valores éticos y morales como resultado de las profundas contradicciones internas del mismo, en particular en los países subdesarrollados, con manifestaciones de corrupción; ingobernabilidad; desigualdad; injusticia social, y consumismo, lo que se convierte en un óbice para la formación integral.

Díaz (2016), la misma que tuvo como objetivo general, conocer los niveles de calidad de las prácticas de las áreas de procesos al inicio y al término de la implementación del sistema de aseguramiento de la calidad de la gestión escolar en tres establecimientos municipales subvencionados de la ciudad de Chillán, es una investigación descriptiva transversal, porque se recolectó los datos de la variable de estudio en un solo momento, y no se manipuló ninguna variable; el numero de integrantes de la muestra fue de 17, a quienes se aplicó un instrumento de investigación consistente en una encuesta con 19 ítems, de acuerdo a los resultados obtenidos se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. El 76,5 % de las instituciones educativas estatales, nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto a la dirección institucional es regular; el 11,8 % es malo y el 11,8 % es bueno. Se refiere a la metodología de la elaboración del proyecto educativo institucional (PEI), el proyecto curricular de la institución educativa (PCIE) y el reglamento interno (RI) de la institución.
2. El 76,5 % de las instituciones educativas estatales, nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto al soporte al desempeño docente es regular, y el 23,5 % es malo. Se refiere a la metodología de la elaboración del

proyecto educativo institucional (PEI), el proyecto curricular de la institución educativa (PCIE) y el reglamento interno (RI) de la institución.

3. El 52,9 % de las instituciones educativas estatales, nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto al trabajo conjunto con las familias y la comunidad es regular, el 23,5% es bueno y el 23,5% es malo. Esto comprende el uso de mecanismos formales e informales para la comunicación con la comunidad, la identificación de sus necesidades, los saberes y la experiencia de la comunidad, proyectos para desarrollar el compromiso de la comunidad, consideración de las instituciones de la comunidad y el uso de los servicios y espacios físicos de la comunidad.

4. El 47,1 % de las instituciones educativas estatales, nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto al uso de la información es regular, el 29,4 % es bueno y el 23,5 % es malo. Corresponde a los mecanismos que permiten desarrollar el proceso de la comunicación sobre el desarrollo de las competencias, los resultados obtenidos, el recojo de la información, la participación de los actores de la comunidad, las acciones de mejora, gestión de los recursos, los materiales y el tiempo y la mejora continua.

Coral (2015), tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo en la gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de primaria de la Red 25 UGEL N° 04 del distrito de Comas, 2015. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, se utilizó el método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformada por 327 docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red 25 UGEL N° 04 del distrito de Comas,

2015, y la muestra de 177 docentes, para la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios para la variable el liderazgo en gestión educativa y desempeño docente. Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.760 y 0,80 (fuerte confiabilidad) respectivamente y la validez a través del juicio de expertos.

Se puede afirmar que según los resultados de la prueba de correlación de Spearman existe relación significativa positiva alta entre el liderazgo en gestión educativa y desempeño docente ($\rho = 0,780^{**}$); existe relación significativa positiva alta entre la gestión organizacional y el desempeño docente ($\rho = 0,750^{**}$); existe relación significativa positiva alta entre el liderazgo de gestión administrativa y el desempeño docente ($\rho = 0,710^{**}$); existe relación significativa positiva alta entre el liderazgo de gestión pedagógica y el desempeño docente ($\rho = 0,730^{**}$); finalmente existe relación significativa positiva alta entre el liderazgo de gestión comunitaria y el desempeño.

Chipana (2013), esta investigación tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la calidad educativa, en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro – 2013, es una investigación descriptiva correlacional transversal Gestión pedagógica y la calidad educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro, es una tesis de tipo descriptivo – correlacional, basado en el enfoque cuantitativo, que tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro – 2013; cuya hipótesis general fue: existe una relación directa y positiva entre la gestión pedagógica y la calidad educativa. Por consiguiente:

La gestión pedagógica es la concepción teórica y práctica de la planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación del trabajo pedagógico que permite

desarrollar condiciones apropiadas para que los estudiantes sean partícipes de su propio aprendizaje; mientras que la calidad educativa, es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar los estudiantes para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida. Como hecho adicional, se ha procesado información a través de una encuesta a los docentes y directivos que hacen realidad la gestión pedagógica y enmarcar la calidad educativa desde el proceso de enseñanza – aprendizaje; así también se ha analizado los resultados de la prueba de evaluación censal de estudiantes, cuyo objetivo principal es el logro de estándares de aprendizaje en estudiantes de segundos grados de educación primaria en el año 2013. La muestra es de 381 docentes, directivos y jefes de área de gestión pedagógica. En suma, a través de la prueba estadística de Chi Cuadrada el valor de la $X^2 = 48.879$ en la hipótesis general; en tanto, existe una relación directa y positiva entre la gestión pedagógica con la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de estudio.

Bustamante (2014), tuvo como objetivo general “Evaluar la gestión en la Red Educativa Institucional “Nuestra Señora del Rosario” en el distrito de Cospán en el 2014”. Esta investigación es de tipo no experimental, descriptivo, Ex Post Facto. La muestra estuvo conformada por 14 Directores, 30 docentes, 83 estudiantes, 89 padres de familia de la Red. Para la recolección de la información se aplicó cuatro tipo de cuestionarios (a docentes, estudiantes, directivos y padres de familia) para evaluar la gestión en cada una de sus dimensiones de las instituciones educativas de la red educativa en referencia. En lo concerniente a la gestión pedagógica se obtuvo un 23.76 % ubicándose en el nivel de regular, en la gestión institucional se obtuvo un 23.67 % situándose en un nivel de regular, en la gestión administrativa se obtuvo un 23.31 % hallándose en un nivel regular, en la gestión comunitaria se obtuvo como resultado un 23.26 % encontrándose también en un nivel de regular. Por lo tanto, se concluye que a nivel global la evaluación de la gestión

de la red educativa institucional ha sido de carácter regular, pues de acuerdo con la tabla de evaluación se obtuvo un 23.50 % con lo que se demuestra que se cumplieron los objetivos y se rechaza la hipótesis.

Silva (2015), tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y la gestión educativa de la Institución Educativa “San Miguel” de la provincia de San Miguel de Cajamarca, 2014; es una investigación de tipo descriptivo – correlacional, utilizando el diseño correlacional, se llevó a cabo una serie de actividades, utilizando los conceptos teóricos básicos de clima institucional y gestión educativa, a través del cual se aplicó al personal de la Institución Educativa Secundaria “San Miguel” formada por 32 integrantes entre personal directivo, docente, administrativo, y de servicio, a quienes se les aplicó mediante la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, para medir las variables propuestas en el presente estudio de investigación del procesamiento, interpretación y análisis del conjunto de datos estadísticos se concluyó que existe correlación buena y significativa del clima institucional con la gestión educativa en un 85%, un buen clima institucional constituye un componente influyente para una buena gestión, es así que se aprecia diferentes puntos de vista que tiene todo el personal de la institución, quienes concluyen y comparten la idea de afirmar que existe una relación positiva y significativa entre el clima institucional y la gestión educativa

2.2. Bases Teóricas Científicas

a) Teoría de la Organización

Es el campo del conocimiento humano, que se ocupa del estudio del agrupamiento de las personas: en un sentido y racionalidad búsqueda de resultados satisfactorios lo cual conduce al líder que gestiona.

b) Teoría de la Organización Fisiológica.

Busca la eficiencia mediante la división de tareas y la especialización.
Aplica los conocimientos científicos para optimizar los resultados.

c) Teoría de la Departamentación.

Fayol (1841 - 1925). Propone la racionalización del trabajo dividiéndolo en funciones o departamentos. Los departamentos son dirigidos por las personas más idóneas que proveen, organizan y dirigen

d) Teorías de la Motivación Organizacional.

La motivación es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

Para la mejor comprensión de los recursos humanos en el ámbito laboral, es importante conocer las causas que originan la conducta humana.

En el contexto educativo al referirnos al perfil profesional de un Director de Unidad de Gestión Educativa Local, y directores de las áreas de Gestión Administrativa, Pedagógica e Institucional, al realizar observaciones minuciosas en cuanto a valores, se observa que éstos paulatinamente se van perdiendo, por lo que resulta vital tener que empezar con un nuevo ritmo en la práctica de valores éticos y morales, así mismo poseer un perfil profesional académico acorde a las exigencias dentro del mundo laboral, evidentemente en el marco de funciones como competencia para administrar y gerenciar un profesional debe reunir un conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales.

Dentro de una sociedad globalizada y competitiva basada fundamentalmente en el aspecto económico, la misma que da origen a la degradación diaria de valores, sociales, ambientales y económicos. Es necesario implementar un perfil profesional a fin considerarse en las personas que ocupen cargos en las direcciones de organizaciones públicas de nuestra patria a fin de recuperar la credibilidad y la dignidad del ser humano.

Barzelay (1998), afirma en su libro Una Nueva Perspectiva de la Administración Pública, manifiesta que “la nueva gestión pública implica asumir una serie de principios que definen una forma distinta de pensar la gestión gubernamental y la incorporación de nuevas pautas de desempeño institucional” (p 3).

Esto representa un cambio en la perspectiva tradicional de la administración pública hacía un sistema que pone énfasis en los resultados, que reclama mayor responsabilidad, flexibilidad institucional, liderazgo y trayectoria ética y moral. Evidentemente esto no es otra cosa que perfil profesional que deben tener los funcionarios encargados de gerenciar las instituciones públicas de nuestra patria.

Ingresando al tema educativo se observa que la administración se va deteriorando a pasos agigantados, así también lo manifiestan las Agencias Internacionales como: Banco Mundial y la UNESCO, en un reporte titulado Diagnóstico General de la Educación realizado el año 1993, a petición del Ministerio de Educación menciona que, “... si bien el sistema educativo peruano tiene importantes índices de acceso a la educación en los niveles preescolares, primaria, secundaria y universitaria, sobre los demás países de la región latinoamericana la situación de la calidad y los servicios impartidos es particularmente crítica debido a la baja preparación e inoportunidad de los funcionarios de los organismos intermedios del sector”.

2.2.1. Perfil Profesional

Según el diccionario Enciclopédico Océano (2006), se define la palabra perfil “como miramientos en la conducta o trato social”. Desde otro ángulo se afirma que “es un término poli funcional que ha sido usado muchas veces para darle un carácter más científico a una propuesta de diseño curricular” (p. 15)

En ese sentido, se entiende por perfil profesional a la descripción clara de un conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o función encomendada.

De otra manera, se puede afirmar que el perfil profesional es un conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

En el Sistema Educativo, en correspondencia con Izarra (2012) se entiende como perfil al conjunto de características que identifica y que es el punto inicial para la elaboración de un currículo, enfatizando la integración afectiva, ética e intelectual de la personalidad.

Por su parte Baroné (2007), señala que los directores desarrollan las funciones de gestión en el curso mismo de su trayectoria como directivos. Se creía que para ser un buen director es suficiente haber sido un buen docente. Sin embargo, en estos tiempos, se requiere de un conjunto de saberes y competencias específicas para que las acciones, se concreten en buenos resultados.

Baroné (2007) agrega que la gestión estratégica permite que los usuarios obtengan más y mejores resultados positivos. Por ello, los funcionarios, desde la responsabilidad de la gestión, tienen que resolver muchos problemas para mejorar la gestión con resultados positivos, utilizando como recursos la claridad conceptual para comprenderlos, identificar y desarrollar todas las estrategias de acción.

En tanto Calero (1997), sostiene que el principal objetivo del Director debe ser “buscar el mejoramiento profesional de los maestros y asegurarse que la acción directa no debe hacerse por imposición sino como producto de inteligentes acuerdos con el personal” (p 350).

Por su parte Piscoya (2005), dice que la formación profesional en el Perú se caracteriza por estar académicamente a cargo del Ministerio de Educación - MED. A través los Institutos Superiores Pedagógicos y universidades, para su titulación y la formación profesional con perfiles acorde a las necesidades que exige el MED (pp. 17 - 36).

Con lo dicho por el autor se puede decir que el Ministerio de Educación es el responsable de la formación de los profesionales en educación para adquirir una debida preparación pedagógica, es decir un perfil profesional académico para conducir acertadamente las organizaciones educativas y el aprendizaje eficiente en los estudiantes. En tanto, este autor manifiesta además que, en el Perú, la legalidad nacional sobre la formación docente está constituida por leyes de la república emitidas por el Congreso, por Decretos Supremos expedidos por el presidente de la República en virtud de facultades especiales que concede la Constitución del Estado y por Resoluciones Ministeriales. Es decir que el Presidente de la República es el único para dar facultades y reconocer la formación docente profesional de sus trabajadores como en el sector educativo tan desposeído en nuestros tiempos, pero exigente en el cumplimiento de responsabilidades.

En tanto Calero (2000), concluye que el perfil de un funcionario, como director, viene a ser un conjunto de características o exigencias de calidad que son necesarias para que el profesional logre eficiente desempeño de sus funciones. Un funcionario en

educación es un educador profesional cuya idoneidad y experiencia pedagógica debe revelar una buena formación integral, es decir, un conjunto de cualidades distinguidas y especiales relacionadas a la conducción de la actividad educativa, con una cultura general y profesional que más allá de su formación científica general debe dominar las ciencias de la educación, teorías y experiencias pedagógicas de su región, país y del mundo.

Desde nuestro punto de vista observamos que los funcionarios vitales de una Unidad de Gestión Educativa Local, son: Director General, Director de Gestión Pedagógica, Director de Gestión Institucional y Director de Gestión Administrativa. Estos son el eje fundamental en conducción de dicha organización y los responsables directos de la orientación de los profesionales en educación de las Instituciones Educativas de su respectiva jurisdicción. Por ende, deberían poseer un perfil profesional evidentemente académico, pero creemos que se debería poner aún más énfasis en el aspecto ético y moral, además de un liderazgo cualitativo con el objeto de moralizar y recuperar la credibilidad en las organizaciones de este sector tan desprestigiadas en las últimas décadas.

Según, Porlán (1997), en su artículo Conocimiento epistemológico dice, el conocimiento profesional suele ser el resultado de yuxtaponer cuatro tipos de saberes de la naturaleza. Estos cuatro componentes se pueden clasificar atendiendo a dos dimensiones que explican la dificultad de construir un saber coherente con las demandas de la actividad profesional:

- a) Los saberes académicos, que se refieren al conjunto de concepciones disciplinares y meta disciplinares que tienen (que tenemos) los profesores, sean éstas relativas a las disciplinas que habitualmente sirven de referencia para los contenidos escolares tradicionales (saberes relacionados con el

contenido), a las llamadas ciencias de la educación (saberes psicológicos, pedagógicos y didáctico) o a aquellas otras que tienen por objeto de estudio los problemas relativos a los diversos tipos de conocimientos y a sus relaciones con la realidad (saberes epistemológicos).

- b)** Los saberes basados en la experiencia, que se refieren al conjunto de ideas conscientes que los profesores desarrollan (desarrollamos) durante el ejercicio de la profesión acerca de diferentes aspectos de los procesos de enseñanza-aprendizaje (el aprendizaje de los alumnos, la metodología, la naturaleza de los contenidos, el papel de la programación y la evaluación, los fines y objetivos deseables, etc.).
- c)** Las rutinas y guiones de acción, que se refieren al conjunto de esquemas tácitos que predicen el curso inmediato de los acontecimientos en el aula y la manera estándar de abordarlos. Pertenecen a una categoría de significados que nos ayudan a resolver una parte importante de nuestra actividad cotidiana.
- d)** Las teorías implícitas que se refieren más bien a un no-saber que, a un saber, en el sentido de que son teorías que pueden explicar los porqués de las creencias y de las acciones de los profesores atendiendo a categorías externas, mientras que, con frecuencia, los propios profesores no suelen saber de la existencia de estas posibles relaciones entre sus ideas e intervenciones y determinadas formalizaciones conceptuales.

2.2.2. Órganos Rectores de una UGEL

2.2.2.1. Director de Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL

El Director de una Unidad de Gestión Educativa Local, es la máxima autoridad del Sector Educación de su respectiva jurisdicción. Es quien dirige la política sectorial en materia de educación, cultura, ciencia y tecnología, deporte y recreación, en concordancia con la política general del Estado y los planes de desarrollo local. Coordina sobre asuntos de su competencia con los Poderes descentralizados del Estado, entidades públicas e instituciones sociales que trabajan a favor de la educación. (Minedu, 2006)

El Director de Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL es un funcionario encargado de dirigir o conducir esta organización a nivel de una jurisdicción, que puede ser regional o provincial en el caso de poblaciones numerosas y que es designado de acuerdo a la normatividad vigente con el Artículo 61 de la Ley 29944 de La Reforma Magisterial. El Director de Unidad de Gestión Educativa Local es un cargo de confianza del Director Regional de Educación al que se accede por designación entre los postulantes más calificados en el concurso, dirigido o regulado por el Ministerio de Educación.

La norma agrega además que el Director Regional de Educación elige y designa entre los tres (03) postulantes mejores calificados por el Comité de Evaluación, al profesor de su confianza mediante la resolución correspondiente. En este sentido, los indicados criterios de evaluación y designación de personal, para tan importante cargo, son superficiales, ya que con un cuestionario no se pueden medir las capacidades y competencias integrales de un profesional de este estilo. Además, que se presta para que dichos profesionales sean designados por afinidad política partidaria, dejando de lado lo más importante como el aspecto académico, moral y ético, las relaciones humanas y el

liderazgo. Aspectos que son vitales para dirigir y orientar el sector educación tan vulnerado y manoseado en los últimos tiempos.

Un Director de una Unidad de Gestión Educativa Local cumple funciones vitales en el sector, así lo expresa el Manual de Organización y Funciones 2006 del Ministerio de Educación. A continuación, se presenta algunas funciones:

- a) Formular las políticas sectoriales en materia de educación, cultura, deporte y recreación.
- b) Establecer los objetivos institucionales del Sector.
- c) Dirigir, orientar y supervisar la aplicación de las políticas del Sector Educación en concordancia con los planes de desarrollo y política de los gobiernos locales.
- d) Delegar en los directores de Gestión Pedagógica, Gestión Institucional y Oficinas de la Unidad de Gestión Educativa Local facultades y competencias que les compete.
- e) Expedir Resoluciones Directorales sobre asuntos de su competencia.
- f) Aprobar convenios y contratos relativos al Sector, de conformidad con las normas legales vigentes.
- g) Representar al Sector en eventos locales.

Investigando más sobre las funciones que debería cumplir un Director de Unidad de Gestión Educativa Local, se encontró algunas de ellas que pueden ser importantes en el Manual de Organización y Funciones de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 de Ate Vitarte- Lima:

- a) Asegurar la aplicación adecuada de la política y la normatividad educativa y liderar el proceso de mejoramiento continuo de la calidad y equidad del servicio educativo.

- b) Conducir la formulación, ejecución y evaluación del proyecto educativo de la Unidad de Gestión Educativa Local y los Planes Operativos Anuales.
- c) Proporcionar asesoramiento y asistencia técnico-pedagógica, institucional y administrativa a las instituciones educativas a su cargo.
- d) Exigir calidad pedagógica y evaluar resultados de aprendizaje en las instituciones educativas.
- e) Identificar y aplicar mecanismos que estimulen la creatividad, iniciativa, productividad y eficiencia del personal docente y administrativo.
- f) Implementar medidas encaminadas a modernizar, descentralizar y fortalecer la gestión administrativa de las instituciones educativas.
- g) Lograr el apoyo de las entidades públicas y privadas, suscribiendo convenios y contratos con fines educativos.
- h) Evaluar la gestión de las instituciones educativas, adoptando oportunamente las acciones preventivas y correctivas pertinentes.

2.2.2.2. Director de Gestión Administrativa – DGA

El Área de Gestión Administrativa, es el Órgano de Apoyo de la Unidad de Gestión Educativa Local y es responsable de las acciones de personal, recursos materiales, financieros, patrimoniales y servicios de la Sede, así como de la asesoría administrativa de las Instituciones Educativas de la jurisdicción. Depende jerárquicamente del Director Unidad de Gestión Educativa Local, (Minedu, 2006, p. 25) y cumple las siguientes funciones:

- a) Planificar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar, controlar y evaluar las actividades del Área a su cargo, fomentando el trabajo en equipo.

- b)** Orientar y asesorar la adecuación de la política y normatividad de gestión institucional del Sector de Educación, a las características y necesidades locales y a los objetivos de desarrollo educativo en su ámbito jurisdiccional.
- c)** Conducir las acciones de asesoramiento a los Directores de las instituciones educativas, en cuanto al Proyecto de Desarrollo Institucional, su articulación con el Plan Anual de Trabajo, la programación curricular y la producción educativa.
- d)** Analizar y asesorar la formulación de los Cuadros de Asignación de Personal de la Sede Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 y de las Instituciones Educativas.
- e)** Orientar el diseño y la racionalización de funciones, estructuras, cargos y procedimientos.
- f)** Promover el diseño de nuevas tendencias al mejoramiento de las estructuras y funciones, simplificación de procedimientos y métodos de trabajo.
- g)** Asesorar al Director, Jefes de Áreas y Directores de las Instituciones Educativas en asuntos de su competencia.
- h)** Revisar, y visar los informes técnicos y proyectos de normas y demás documentos que se procesan en el Área a su cargo.
- i)** Coordinar y orientar la formulación y evaluación del Plan y Presupuesto de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local.
- j)** Analizar el avance de la ejecución presupuestaria y evaluar el cumplimiento de las metas.
- k)** Dirigir y difundir las estadísticas educativas.
- l)** Visar los Proyectos de Resolución que implican afectación o modificación del presupuesto.

- m) Evaluar los proyectos de reconocimiento, autorización de creación, modificación, traslado, clausura, receso ó reapertura de Instituciones Educativas.
- n) Promover el diseño de nuevas formas organizacionales para modernizar y fortalecer el funcionamiento de la sede institucional y de las Instituciones Educativas de su jurisdicción.

2.2.2.3. Director de Gestión Pedagógica – DGP

Establece que el Director de Gestión Pedagógica es el órgano responsable de proponer políticas, objetivos y estrategias nacionales, educativas y pedagógicas de las etapas, niveles, modalidades y formas del sistema educativo que gestiona el Ministerio de Educación, para la aplicación de estructuras curriculares básicas, los planes de formación y capacitación del personal docente, el seguimiento de los factores de calidad de la educación, de las investigaciones de carácter pedagógico y el uso de nuevas tecnologías de enseñanza. En el ámbito de su competencia, establece las relaciones intersectoriales y con instituciones de la sociedad civil que actúan a favor de la educación. (Minedu, 2006, p. 28).

En ese sentido el MOF de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 de Ate Vitarte, Lima (2012), afirma que el Área de Gestión Pedagógica Es un órgano de línea y como tal es el responsable de las siguientes funciones:

- a) Orientar y supervisar la aplicación de la política y normatividad educativa nacional y regional en materia de gestión pedagógica en las instituciones educativas de su ámbito territorial.
- b) Aplicar estrategias alternativas orientadas a mejorar la calidad de los servicios educativos que brindan las instituciones educativas bajo su ámbito.

- c) Desarrollar programas de prevención y atención integral, así como programas de bienestar social para los educandos de las instituciones educativas, en coordinación con los gobiernos municipales e instituciones públicas y privadas especializadas, dirigidos especialmente a la población en situación de extrema pobreza.
- d) Promover y ejecutar en coordinación con las instituciones educativas, estrategias efectivas de alfabetización acordes con las características socio culturales.
- e) Apoyar y participar en programas y proyectos de investigación é innovación pedagógica y evaluar el impacto de los servicios educativos.
- f) Asesorar, monitorear y supervisar las acciones de diversificación y desarrollo curricular en las instituciones educativas a su cargo.
- g) Asesorar y apoyar la implantación é implementación de centrales de recursos educativos y tecnológicos que apoyen el proceso de aprendizaje.
- h) Participar en los programas regionales y nacionales de evaluación y medición de la calidad educativa.

2.2.2.4. Director de Gestión Institucional – DGI

Según el Manual de Organización y Funciones – MOF Minedu (2006) sostiene que el Director de Gestión Institucional es el órgano responsable de diseñar e implementar la política y estrategias para asegurar la unidad de la gestión del sistema educativo de su jurisdicción. Es el que dirige el proceso de descentralización y establece criterios técnicos que orientan el desarrollo y modernización en las Instituciones Educativas a su cargo, emite normas para la construcción, refacción y equipamiento de locales escolares. En el ámbito de su competencia, establece las relaciones intersectoriales con instituciones de la sociedad civil que actúan a favor de la educación.

Por su lado, el MOF de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 de Ate Vitarte, Lima (2012), precisa que el Director de Gestión Institucional es el Órgano de Línea de la Unidad de Gestión Educativa Local, responsable de brindar asesoramiento a las instituciones educativas en Planes, Proyectos, Presupuestos y Reglamentos, así como adecuar la política y normatividad de la gestión institucional del sector educación a las necesidades de su ámbito jurisdiccional (p. 25). Además, propone un conjunto de funciones como:

- a)** Orientar y supervisar la aplicación de la política y normatividad educativa nacional y regional en materia de gestión institucional en las instituciones educativas de su ámbito territorial.
- b)** Elaborar el Plan Estratégico de la Unidad de Gestión Educativa Local y otros instrumentos de gestión institucional, que orienten el desarrollo integral de la educación fomentando su calidad y equidad.
- c)** Asesorar y supervisar a las instituciones educativas en la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión institucional.
- d)** Elaborar estudios técnicos para autorizar la creación, modificación, traslado, clausura, receso y reapertura de instituciones educativas públicas y privadas sobre la base de la normatividad vigente.
- e)** Diseñar, organizar, ejecutar y supervisar programas de actualización y capacitación continua en gestión institucional, del personal directivo, profesional y técnico que cumple funciones en esta área.
- f)** Evaluar y medir la eficacia de la gestión institucional y participar en las acciones de evaluación y mejoramiento de la gestión de las instituciones educativas.

- g)** Elaborar proyectos de modernización de la gestión y equipamiento para captar recursos de cooperación técnica financiera a nivel local, regional, nacional e internacional.
- h)** Orientar y asesorar la elaboración, ejecución y evaluación de los Planes Institucionales y Planes Anuales de Trabajo de las Instituciones Educativas a su cargo.
- i)** Elaborar, ejecutar y evaluar el Presupuesto anual de la Unidad de Gestión Educativa Local y de realizar sus modificaciones, con la participación de las Instituciones Educativas.
- j)** Identificar las necesidades reales de plazas docentes y administrativas, en función a la demanda de la población escolar y sustentarla ante el órgano regional competente.
- k)** Racionalizar en forma efectiva los recursos materiales, físicos, financieros y de personal, utilizados en la prestación de servicios educativos, a fin de lograr mayor equidad en su distribución.
- l)** Elaborar las estadísticas educativas y construir los indicadores que definan la calidad del servicio, utilizando los modernos sistemas de información.
- m)** Dotar progresivamente de tecnología y cultura digital a las diversas dependencias de la sede Institucional, así como a las instituciones educativas de su ámbito, a fin de mejorar su desempeño institucional.
- n)** Identificar y sistematizar las necesidades de infraestructura, mobiliario y equipamiento de las instituciones educativas especialmente en las zonas urbano marginales y solicitar su atención a las instituciones correspondientes.

- o) Mantener actualizado el magesí de bienes inmuebles de su ámbito territorial, efectuando el saneamiento físico legal de aquellos que lo requieran, en coordinación con la Dirección Regional de Educación y el órgano competente de la Sede Central del Ministerio de Educación.
- p) Elaborar y difundir normas técnicas para el adecuado mantenimiento de los locales escolares, en coordinación con la comunidad.
- q) Supervisar y dar mantenimiento a las instalaciones de las instituciones educativas y comunicar antes de finalizar el primer semestre de cada año, a la Dirección Regional de Educación, el estado de la infraestructura.

2.2.3. Gestión Administrativa

Según el Programa de Especialización en Gestión Administrativa Pública, la Gestión Administrativa Pública busca fortalecer y desarrollar las capacidades de los servidores públicos que cumplen funciones de coordinación administrativa en las diversas unidades orgánicas del Ministerio de Educación, mediante el abordaje y apropiación de teorías, marcos normativos y procedimientos concernientes a la administración pública peruana, posibilitando un desempeño laboral efectivo, concordante con los nuevos perfiles que el proceso de transformación del sistema educativo exige. Por lo tanto, este programa en Gestión Administrativa Pública está dirigido exclusivamente a todos los servidores públicos, quienes cumplen funciones administrativas en las diversas unidades orgánicas establecidas por (Izarra, 2012).

Según esta concepción, Gallegos (1999) afirma que una de las características más significativas y meritorias es la de disponer de organizaciones – Administraciones Públicas, siendo la educación una actividad estatal que administración y gestiona la educación parte de la Administración Pública, que ver con todos los elementos que intervienen en el proceso educativo.

- a) Desde el plano legal, el aparato estatal, incluido el sector educación legisla las leyes, decretos, reglamentos, etc.
- b) Desde una óptica económica, encargada de las asignaciones económicas mediante el Ministerio de Economía y Finanzas con la aprobación.
- c) Desde una perspectiva política, la configuración es muy significativa, ya que existe una relación conceptual y operativa.
- d) Desde un punto de vista estructural, al igual que el resto de la administración pública la administración educativa se ejerce en los niveles nacional, departamental y local.
- e) Desde un enfoque sociológico es posible identificar en la administración y gestión educativa las mismas características de la gestión pública.

Así mismo, define a la administración educativa como un conjunto de órganos, cuyo cometido es asegurar que se dé el proceso de Enseñanza – Aprendizaje, en una acción dinámica de planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación de todos los factores técnicos y elementos del sistema educativo.

Por su parte, Sánchez (1997) manifiesta que el éxito de una gestión requiere que sea contextualizada. El aquí y el ahora, es la razón de la gestión educativa, pues requiere líderes más que gerentes, ateniéndonos a la caracterización de que un gerente anhela la estabilidad, un líder prospera en crisis, un gerente duplica, un líder origina; un gerente ve la complejidad un líder la sencillez, un gerente reacciona, un líder actúa previamente; un gerente planifica, un líder experimenta; un gerente reorganiza, un líder replantea; un gerente se concentra en el corto plazo, un líder busca resultados a largo plazo; un gerente quiere lo bueno, un líder demanda lo mejor. Este nuevo enfoque de gestión y organización, nos permite preguntarnos, como lo hicimos con el paradigma educativo y

por la misma razón a qué enfoque corresponde la situación actual de nuestras organizaciones educativas peruanas a nivel de centro educativo, de órgano intermedio y de sede central.

Es pertinente que para una buena gestión educativa se realiza con profesionales líderes dejando de lado acciones tradicionales y así que la gestión en el sector educativo, es tan importante en el desarrollo integral del ser humano con participación directa de líderes educativos.

Según MINEDU (2011), en el manual del director, la gestión educativa hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. Se incluye, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes.

De esta forma, todos estos elementos, internos y externos, coexisten, interactúan y se articulan entre sí de manera dinámica, en ellos se pueden distinguir diferentes acciones, que pueden agruparse según su naturaleza. Así podremos ver acciones de índole pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria.

Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por

ende, requiere fortalecer sus capacidades para desempeñarse adecuadamente en los mismos.

Según el Marco de Buen Desempeño Docente (2011), precisa que la educación en el país tiene un sin número de necesidades y demandas, las mismas que nos plantean retos y desafíos para afrontarlas de manera coherente y efectiva. Sin embargo, la prioridad inminente es impulsar el cambio que requieren los procesos educativos para la transformación efectiva de la escuela, en su dinámica, estructura y organización, con el fin de lograr resultados de aprendizaje significativos en los estudiantes y la sociedad. La escuela, constituye la primera y principal instancia descentralizada del sistema educativo nacional (MINEDU, 2003).

Ahora bien, la situación varía de acuerdo al contexto en que se ubica. La mayoría de escuelas tienen carencias y presentan dificultades que se manifiestan en el escaso logro de aprendizajes de sus estudiantes y en la contribución mínima en su formación integral; lo que amerita una toma de acción urgente para impulsarla a que cumpla la función que le corresponde.

La gestión de las escuelas ha sido asumida convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente punitivo. Este enfoque de la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar.

Según la Ley General de Educación vigente N° 28044, define y precisa sobre las funciones del director:

Artículo 55°. El director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. Le corresponde:

- a) Conducir la Institución Educativa de conformidad con lo establecido en el artículo 68° de la presente ley.
- b) Presidir el Consejo Educativo Institucional, promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa.
- c) Promover una práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores.
- d) Recibir una formación especializada para el ejercicio del cargo, así como una remuneración correspondiente a su responsabilidad.
- e) Estar comprendido en la carrera pública docente cuando presta servicio en las instituciones del Estado.

El nombramiento en los cargos de responsabilidad directiva se obtiene por concurso público. Los concursantes están sujetos a evaluación y certificación de competencias para el ejercicio de su cargo, de acuerdo a ley.

2.2.4. Gestión Educativa

Al respecto, Martínez (2012) agrega que la administración es un campo amplio, que nos permite entender el funcionamiento de una organización educativa, nos remite a observar la organización, la dirección y el buen manejo de la misma, desde un adecuado uso de los recursos que componen a cualquier organización con enfoque financiero y de servicios.

Esto significa que la administración depende básicamente de conocimientos y esto no es otra cosa que perfil profesional con suficiente experiencia para administrar no sólo la gestión sino también los recursos económicos de su entidad, siendo uno de los más delicados en accionar.

Por su parte, Alvarado (1998) comenta que la Administración de la educación se fundamenta en bases teóricas y dice que la administración de la educación es tan remota como la educación misma, tan conceptual como operacional, no obstante no existen estudios, debidamente, sistematizados a cerca de la evolución histórica en cuanto a conceptos, enfoques y técnicas aplicadas, y en la gestión de recursos humanos la gestión cumple diversas funciones de lo que concertar con lo que agrega en la administración se busca las personas que deben ocupar cada uno de los puestos, las que son seleccionadas, aceptadas y asignadas a determinadas unidades de la entidad. Para lograr nuevos puesto o mejores niveles de desempeño deben capacitarse periódicamente.

En este mismo contexto, Gallegos (1999) afirman que la administración pública como la administración educativa funciona dentro de una realidad determinada; sus formas institucionales, práctica y el personal, están fuertemente ligados al mantenimiento del sistema, por lo tanto, su relación se manifiesta desde criterios de índole legal, económica, política, estructural, sociológica. Por lo tanto, la administración educativa, como parte de la administración pública se constituye en el medio; mediante el cual el estado orienta, promueve, norma, subvenciona, construye y financia la educación del sistema educativo nacional.

En términos generales, se puede concluir que el Estado es el responsable del sustento de la educación en el sector público para su eficiencia, así como de establecer las políticas generales de los planes de estudio que respondan a intereses de la nación.

Alvarado (1998), Comenta que la administración educativa realiza funciones complejas y diversas en la medida de la complejidad del sistema educativo que administra, entre ellas:

- a) Diseño, desarrollo, evaluación del sistema educativo.
- b) Elaboración y aprobación de planes y programas (en base a los objetivos y políticas).
- c) Determinación y distribución de los recursos financieros.
- d) Administración integral (formación, desarrollo y bienes) del magisterio.
- e) Control del cumplimiento de las políticas y por lo tanto de los planes, programas, decisiones y objetivos nacionales.
- f) Regulación y supervisión de los sistemas escolares privados.

Así mismo dice, que la administración de la educación se ejerce, obviamente, en toda entidad o ámbito jurisdiccional donde se realice la educación, pues con fines didácticos podemos establecer tres dimensiones para categorizar los alcances de esta disciplina, la administración o gestión educativa:

- a) Ámbito espacial, municipal, departamental, regional y nacional.
- b) Ámbito sectorial; empresarial, religioso, castrense, universitario y particular.
- c) ámbito funcional; gerencia, consultoría, docencia e investigación.

Entonces, se concluye que la administración educativa en nuestro país, como posiblemente en otros países latinoamericanos se ve limitado por una serie de problemas de orden económico, político y estructural. En consecuencia, la administración educativa cumple funciones o responsabilidades fundamentales en el ejercicio de las funciones para el progreso de la educación en tan importante sector, de lo que aclara la educación cumple

funciones importantes en su sector; que al mismo tiempo se atraviesa con una serie de limitaciones, las cuales no permiten un eficaz desarrollo y cumplimiento.

2.2.4.1. Compromisos de Gestión Escolar.

Son prácticas de la gestión consideradas sustanciales para asegurar que los estudiantes aprendan. Los compromisos se expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre los cuales la Institución Educativa tiene capacidad de reflexionar e intervenir para la toma de decisiones orientadas a la mejora de los aprendizajes.

Los compromisos de gestión escolar sirven para orientar el accionar de la institución educativa, proporcionando a la comunidad educativa información relevante para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes.

En relación con ello, el accionar de las instituciones educativas se centra en estos compromisos, que tienen como objetivo, asegurar el progreso en los aprendizajes, la permanencia y la culminación del año escolar (conclusión), a través de una planificación consensuada, un clima favorable y un proceso de acompañamiento a la práctica pedagógica; estos compromisos se resumen en:

- a) Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la institución educativa.
- b) Retención anual de estudiantes en la institución educativa.
- c) Cumplimiento de calendarización planificada en la institución educativa.

- d) Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa.
- e) Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa.

2.3. Definición de Términos Básicos

- **Ética Profesional Docente.** La ética profesional docente es un tema de relevante importancia por la incidencia que tiene en la formación de valores en los jóvenes, la conducta de estos ante la sociedad y el aporte significativo que puede hacer la educación en el desarrollo del país. La ética del docente impone una conducta moral muy por encima de los intereses particulares, va más allá de la institución educativa, es un concepto universal, que potencia la inserción positiva del educando en la sociedad. (Arana, 2014)
- **Gestión administrativa.** Henri Fayol un autor muy trascendente, definió operativamente la administración diciendo que la misma consiste en "prever, organizar, mandar, coordinar y controlar, además consideró que era el arte de manejar a los hombres. Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, estos son: Planeación, Organización, Ejecución y Control. (Fayol, 2013)
- **Gestión comunitaria.** Se define como el modo en el que la escuela, el gerente, y los docentes, conocen y comprenden las condiciones, necesidades y demandas de la comunidad de la que es parte; así como a la forma en la que se integra y participa de la cultura. También alude a las relaciones de la escuela con el entorno social e institucional, considerando tanto a la familia de los educandos, los vecinos y organizaciones de la comunidad, barrio o vereda, así como otras instituciones municipales, departamentales y regionales relacionadas con la educación. Se

promueve la participación y convivencia, prevención, permanencia e inclusión y proyección a la comunidad dentro de la institución educativa. (Espinoza, 2006)

- **Gestión institucional.** La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas, permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares. (Sánchez, 2017)

- **Gestión Pedagógica.** Campo teórico y praxiológico en función de la peculiar naturaleza de la educación, como práctica política y cultural comprometida con la formación de los valores éticos que orientan el pleno ejercicio de la ciudadanía y la sociedad democrática. A partir de las conceptualizaciones puede apreciarse entonces las distintas maneras de concebir la gestión pedagógica que como su etimología la identifica siempre busca conducir al niño o joven por la senda de la educación, según sea el objetivo del cual se ocupa, de los procesos involucrados, de no ser así traería consecuencias negativas dentro de estas el que él educador, que es él que está en contacto directo con sus alumnos después de la familia, posea poco grado de conocimiento de las características psicológicas individuales de los Alumnos. (Venno, 2002)

- **Liderazgo Educativo.** En el modelo de calidad que se propone como referencia, el liderazgo educativo o pedagógico juega un papel fundamental como predictor de calidad. Pero el ejercicio de tal liderazgo debería ser contemplado en diferentes ámbitos de intervención. El ejercicio del liderazgo en educación puede ser considerado

como predictor de calidad en instituciones educativas, consideramos el ejercicio de dicho liderazgo en este contexto específico.

- **Misión.** En administración de empresas, podemos definir la misión como el propósito de la empresa. La misión de una empresa suele empezar con un verbo infinitivo como, por ejemplo, fabricar, crear, diseñar, capacitar, transportar, educar, etc. La misión limita las directrices generales de la empresa y su razón de ser. Los objetivos estratégicos deben situarse debajo del paraguas de la misión y no desviarse de ella. (Fayol, 2013)
- **Visión.** Es acción y efecto de ver. La expresión ver es apreciar por los ojos, los objetos mediante la luz. La visión se lleva a cabo a través de la luz que entra por el iris y atraviesa el lente del ojo, este refleja la imagen que se realiza en la retina (formada por células sensibles llamadas: bastones y conos). La retina recibe la información y transforma la imagen en impulsos eléctricos y la traslada al cerebro mediante los nervios ópticos, los impulsos llegan al tálamo y unas terminaciones nerviosas terminan el proceso llevando la información a la corteza visual del cerebro, en donde se forma la imagen. (significados.com, 2017)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la Investigación

3.1.1. Hipótesis general

Existe una incidencia significativa entre el Perfil Profesional de los Funcionarios de la UGEL San Marcos con la gestión administrativa de los Directores del Nivel Primario del Distrito José Sabogal.

3.1.2. Hipótesis específicas.

El nivel del perfil profesional de los funcionarios de la UGEL San Marcos en el año 2014 es medio.

El nivel de gestión administrativa que tienen los directores del nivel primario de José Sabogal en el año 2014, es bajo.

La correlación entre dimensión manejo de ética profesional de la variable perfil profesional que tienen los funcionarios de la UGEL San Marcos con la dimensión comunitaria de la variable gestión administrativa de los directores del nivel primario del distrito José Sabogal en el año 2014, es significativa.

3.2. Variables de la investigación

3.2.1. Definición Conceptual de Variables

V1: Perfil profesional. El perfil profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.

V 2: Gestión Administrativa. La gestión administrativa se define como conjunto de órganos, cuyo cometido es asegurar que se dé el proceso de enseñanza aprendizaje, la organización, planificación, dirección, coordinación y evaluación de todos los factores técnicos y elementos del sistema educativo.

3.2.2. Definición Operacional de Variables

V1: Perfil profesional. El perfil profesional de los funcionarios de la UGEL San Marcos tiene que ver con el manejo y proyección de la política educativa en esta provincia a cargo de estos funcionarios, por lo que tiene que ver con el manejo de la misión, visión, manejo de liderazgo, y de ética profesional.

V 2: Gestión Administrativa. La gestión tiene que ver con el manejo acertado y pertinente que ejerce un director de su institución educativa en las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria; lo que conlleva a la mejorar de la calidad educativa de la respectiva institución educativa.

3.3. Matriz de Operacionalización de la Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Perfil profesional	El perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.	El perfil profesional de los funcionarios de la UGEL San Marcos tiene que ver con el manejo y proyección de la política educativa en esta provincia a cargo de estos funcionarios, por lo que tiene que ver con el manejo de la misión, visión, manejo de liderazgo, y de ética profesional.	Manejo de misión	Reconoce puntualmente sus funciones	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación pertinente al usuario. - Las normas que emanan de la UGEL San Marcos, son puestas a consulta cuando así se requiere. 	<ul style="list-style-type: none"> - La encuesta - Cuestionario de encuesta 	
				Identifica con facilidad las I.EE y el lugar de origen	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación las II. EE cuando es consultado - Ubicación de las I.EE sin necesidad de consultas 		
				Manejo de Visión	Tiene capacidad de proyección		<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de la problemática educativa para proponer soluciones - Maneja ideas claras y concretas sobre el mejoramiento de la calidad educativa provincial - Soluciona a problemas de su competencia
					Evidencia el manejo de la técnica FODA		<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de las fortalezas y oportunidades para mejorar la educación - Identifica las debilidades y amenazas para solucionar la problemática educativa
			Manejo de Liderazgo	Evidencia democracia en la toma de decisiones cuando se requiere	<ul style="list-style-type: none"> - Demostración de respeto por las opiniones de los demás acorde a las normas. - Manejo de un buen trato hacia el personal 		
				Manejo de trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia capacidad de empatía - Evidencia capacidad de alianzas estratégicas con otros sectores. 		

					<ul style="list-style-type: none"> - Concilia con sus directores o directoras de la jurisdicción 		
			Manejo de ética profesional	Evidencia preparación para el cargo	<ul style="list-style-type: none"> - Solución de conflictos 		
				Maneja la responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia capacidad de alianzas estratégicas con otros sectores. 		
La gestión administrativa	Se define como conjunto de órganos cuyo cometido es asegurar que se dé el proceso de enseñanza aprendizaje, la organización, planificación, dirección, coordinación y evaluación de todos los factores técnicos y elementos del sistema educativo.	La gestión tiene que ver con el manejo acertado y pertinente que ejerce un director de su institución educativa en las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria; lo que conlleva a la mejorar de la calidad educativa de la respectiva institución educativa.	Dimensión institucional	Nivel de organización	<ul style="list-style-type: none"> - Organización de I.E de acuerdo al organigrama 	<ul style="list-style-type: none"> - La encuesta - Cuestionario de encuesta 	
				Manejo de normas	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo adecuado e interpretativo de las normas - Respeto a los horarios de atención al público 		
			Dimensión administrativa	Manejo de recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Designación de recursos humanos - Uso óptimo de los recursos económicos - Distribución oportuna de material educativo 		
					Cumplimiento de normatividad		<ul style="list-style-type: none"> - Emisión de resoluciones, directivas, etc. pertinentes y oportunos - Manejo adecuado del canal de mando - Cumplimiento con plazos establecidos en resoluciones y actas de compromiso.
			Dimensión pedagógica	Planificación y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Practica la evaluación oportuna al docente y /o administrativo con la finalidad de mejorar la calidad. 		
				Actualización y desarrollo profesional a docentes y administrativos	<ul style="list-style-type: none"> - Se encuentra capacitado en manejo de recursos humanos y financieros - Se encuentra capacitado en metodología y estrategias educativas, etc. 		
			Dimensión comunitaria	Capacidad de respuesta	<ul style="list-style-type: none"> - Designación de personal de manera oportuna en la I.E de acuerdo a la coyuntura 		

				necesidades de la comunidad		
				Instituciones de apoyo	- Se evidencia la coordinación y el apoyo del gobierno municipal en la problemática educativa.	
					- Coordinación oportuna con miembros APAFA para solucionar problemática de la I.E.	
					- Se evidencia la coordinación y el apoyo del sector salud en la problemática educativa	

3.4. Población y muestra

La población está constituida por 62 directores de las instituciones educativas del nivel primario del distrito José Sabogal (Estadística UGEL San Marcos 2014).

3.4.1. Muestra

La muestra está constituida por 25 directores de las instituciones educativas, cuya jurisdicción pertenece a la UGEL San Marcos.

3.4.2. Criterio de exclusión

La selección de los integrantes fue por conveniencia o intencionada, toda vez que se seleccionaron de acuerdo a las posibilidades de poder aplicar los respectivos instrumentos de investigación, respecto a la cantidad, y está referida especialmente a los directores que se encuentran en la zona de influencia del distrito de José Sabogal (Sampieri, 2013). Para dar consistencia a la investigación, se tuvo en cuenta cuatro funcionarios de la UGEL San Marcos, de quienes se obtuvo información sobre el perfil profesional y gestión administrativa, lo que corrobora y consolida los resultados de la investigación.

3.5. Unidad de Análisis

Está constituido por cada uno de los directores de la UGEL San Marcos, y de instituciones educativas del nivel primario del distrito José Sabogal.

3.6. Tipo de investigación

Por su alcance, la investigación es de carácter descriptivo - correlacional, dado que se trata de indagar y evaluar el perfil de los Directores de la UGEL San Marcos, y su incidencia en la Gestión Administrativa de Directores del nivel primario del distrito de José sabogal en un determinado momento, para luego identificar los resultados.

3.7. Diseño de Investigación

Se aplicó el tipo de diseño no experimental debido a que la investigación trató de describir la relación o incidencia del perfil profesional de los Directores de la UGEL San Marcos, en la gestión administrativa de los directores de las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de José Sabogal con la recopilación de datos en un momento determinado; el esquema es el siguiente:

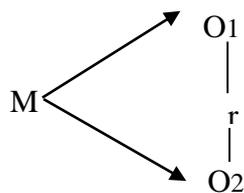


Figura 1. *Diseño de investigación*

Este diseño de investigación a decir de Baptista (2009), este diseño permite establecer el grado de relación que se presentan entre dos o más variables, para el presente estudio permitirá verificar que tan importante es la relación de las variables perfil profesional y gestión administrativa, para formular posteriormente una propuesta de mejora.

Donde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Observación de la variable perfil profesional

O₂ = Observación de la variable gestión administrativa

r. = Relación entre variables observadas

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos

3.8.1. Técnicas de recolección de datos

Entre las técnicas que se aplicarán para recolectar datos tenemos las siguientes:

- a) **La encuesta.** Esta técnica se utilizó en la presente investigación de manera estructurada y esquematizada para recabar información relevante. La encuesta, en este sentido, es preparada por un investigador que determina cuáles son los métodos más pertinentes para otorgarle rigurosidad y confiabilidad, de modo que los datos obtenidos sean representativos de la población estudiada. Por último, los resultados, por su parte, se extraen siguiendo procedimientos matemáticos de medición estadística.

3.8.2. Instrumentos de investigación

- a) **Cuestionario de encuesta.** Este instrumento permite obtener información de la variable perfil profesional, conformado por 16 preguntas o ítems formulados para identificar el nivel de la gestión administrativa en los directores. Este se ha elaborado de acuerdo al tipo de técnica de investigación elegida, considerando las variables de estudio. De otro lado, los datos obtenidos se procesaron utilizando el programa SPSS versión 23 y aplicando tanto la estadística descriptiva como inferencial fue posible presentar los resultados en tablas y figuras, la prueba estadística que se aplicó fue el análisis de datos de ambas variables probándose mediante el Coeficiente de Pearson, se utilizó esta prueba por ser una investigación cuantitativa, donde los instrumentos de investigación permitieron obtener dicha información.

3.9. Validación y confiabilidad de los instrumentos

La validez de los instrumentos de investigación estuvieron a cargo de un experto, quien corrigió oportunamente teniendo en cuenta la validez de constructo y de contenido, es decir, si se encontraban elaborados con coherencia y de acuerdo a las dimensiones establecidas en la matriz de consistencia; las observaciones realizadas fueron levantadas oportunamente; a fin de ser aplicados a los directores de las Instituciones Educativas sobre Perfil Profesional y Gestión Administrativa del Director de la UGEL San Marcos, respecto a la confiabilidad se aplicó el Alfa de Crombach obteniéndose los siguientes resultados para cada una de las variables:

Tabla 1.

Coefficiente de Crombach y nivel de confiabilidad para variables de estudio

Variables	Coefficiente de Crombach	Nivel de confiabilidad
Perfil profesional de los funcionarios de la UGEL SM según apreciación de directores del nivel primario del distrito de José Sabogal	0,88	Fuerte
Gestión administrativa de los directores del nivel primario del distrito de José Sabogal.	0,80	Fuerte

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de investigación

1.1. De la variable perfil profesional de los funcionarios de la UGEL San Marcos

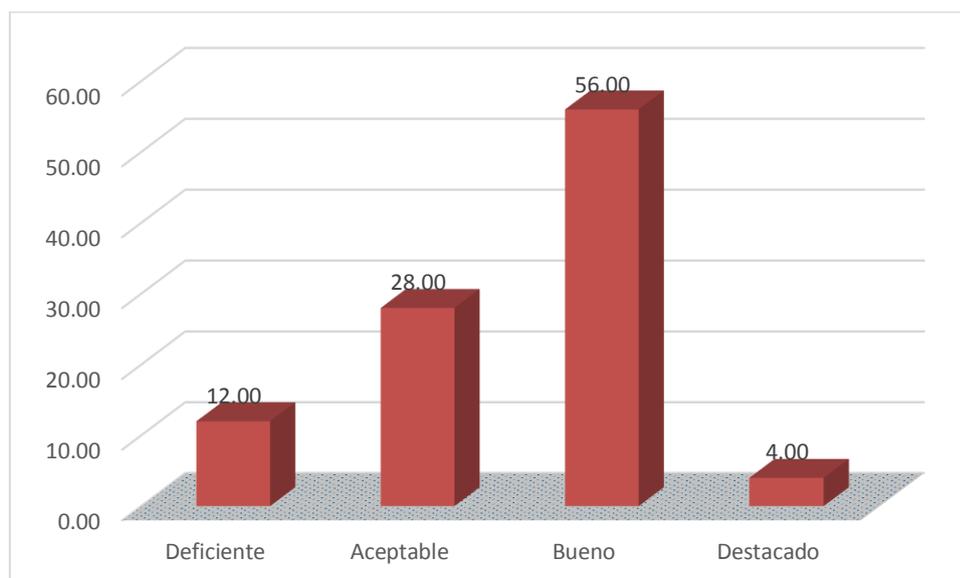


Figura 1. Nivel de la dimensión Manejo de Misión por parte de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos.

Se observa claramente que el manejo de la visión institucional por parte de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos, según apreciación de los directores de la muestra, se encuentra en un nivel bueno toda vez que así declaran un 56% de directores encuestados, mientras que un 28% considera que es aceptable y un 12% deficiente y escasamente un 4% lo considera destacado, así mismo estos resultados se relacionan con lo que menciona Romero (2012), quien afirma que toda empresa debe ser manejada adecuadamente por los directivos, esto se logra siempre y cuando el funcionario tenga un buen nivel del manejo de sus funciones que se asocia a la misión institucional de una determinada entidad.

De acuerdo a la escala representativa, es el perfil profesional “bueno” por parte de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos, entonces genera una probabilidad que se transmita a las instituciones educativas a través de la gestión de cada uno de los directores, y de esta manera se obtenga mejores resultados tanto en el desarrollo comunitario como el académico que atañe directamente a la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, toda vez que los recursos humanos son determinantes en el crecimiento de las empresas a decir de Borggi (2010), esto se complementa y se hace realidad cuando el director de la institución educativa asume compromisos, los coordina con todo su personal, toma en cuenta las organizaciones de apoyo como son la Asociación de Padres de Familia, comparte roles y responsabilidades y releva, oportunamente, el trabajo realizado por toda la comunidad educativa, Romero (2012).

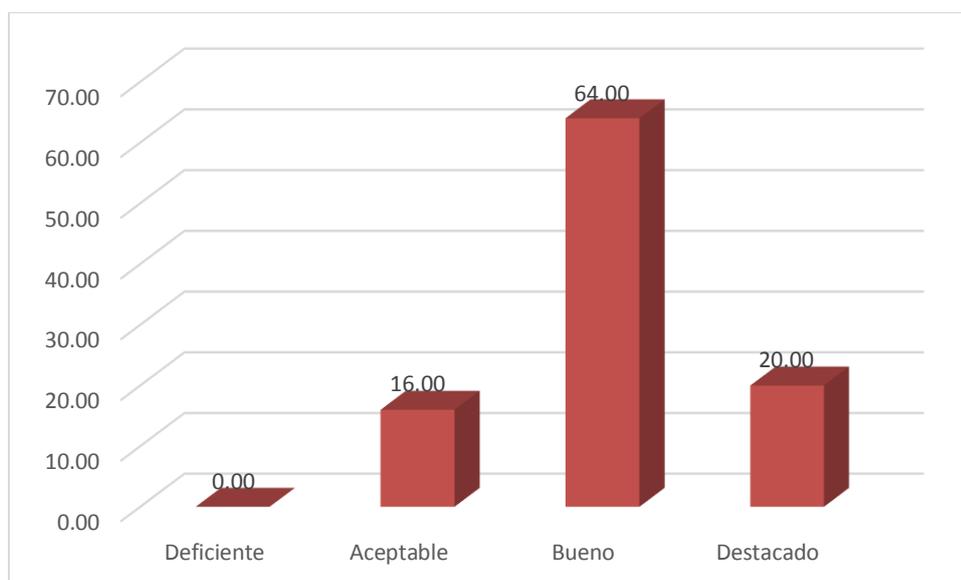


Figura 2. Nivel de la dimensión Manejo de Visión por parte de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos.

Respecto al manejo de la visión, los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos, de acuerdo a la encuesta aplicada a los directores, declaran en un 64% que se ubican en la escala de buen nivel, seguido de destacado por un 20%, mientras que solo un 16% considera que el manejo de la dimensión visión es aceptable,

es importante porque ello permite que las instituciones consoliden sus proyecciones a corto y mediano plazo, asimismo estas apreciaciones se relacionan con lo que plantea Dávila (2003), donde afirma que los funcionarios son los encargados de plantear los objetivos estratégicos y hacer cumplir para que una institución tenga proyección al futuro. Implica también que los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos tienen claro el proceso de desarrollo de la calidad educativa en su jurisdicción, toda vez que tienen proyección hacia el futuro.

Es importante tener en cuenta lo que afirma Vargas (2012), pues sostiene que la calidad de servicio educativo puede mejorarse con el compromiso progresivo de quien asume la conducción de la institución educativa, que son los directores, quienes a su vez, tienen la seguridad en los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local en lo que respecta a los alcances oportunos que tengan que hacer con la única finalidad de mejorar la calidad de los servicios que se reduce a los niveles de aprendizaje de los estudiantes; los resultados que se han obtenido en esta dimensión se relacionan a lo que plantea Barzelay (1998), quien menciona que una administración pública con proyección implica asumir posiciones y criterios emprendedores, que tengan la capacidad transformadora de una organización empresarial.

Esta afirmación, definitivamente, implica que los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local deben estar en condiciones de realizar cambios trascendentales si se trata de mejorar y apoyar la proyección que tienen las instituciones educativas dentro de su proyecto educativo institucional.

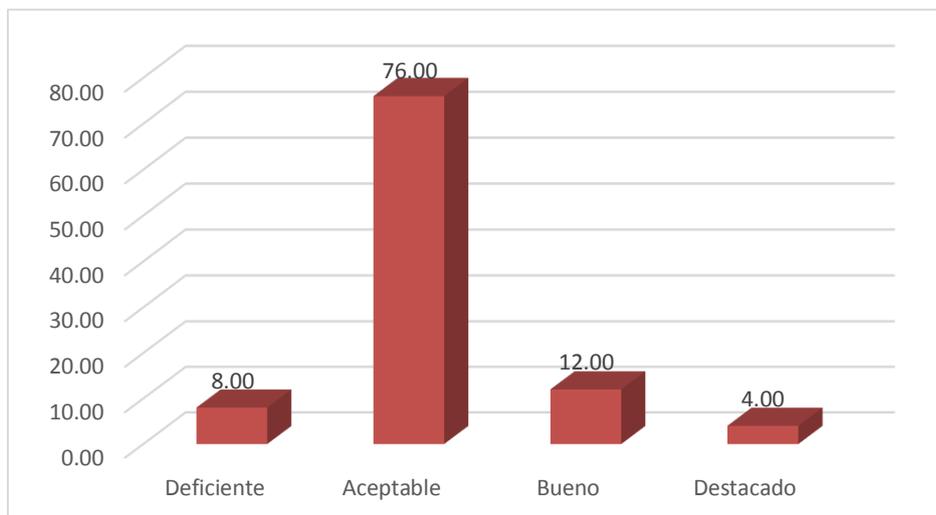


Figura 3. Nivel de la dimensión Manejo de Liderazgo por parte de los funcionarios de la UGEL San Marcos

En cuanto a esta dimensión los encuestados consideran en un 76% aceptable, un 12% bueno, un 8% deficiente y solamente un 4% destacado, ello es de alguna manera resulta preocupante porque los funcionarios no irradian liderazgo en los directores, quiere decir entonces, que falta mayor protagonismo y trabajo conjunto con los directores para que se involucren en la problemática educativa, estos resultados hacen ver lo que plantea Fuentes (2011), quien menciona que un directivo debe asumir liderazgo, y que el papel que desempeña es sumamente importante en el desarrollo de la institución en todas sus formas.

Por lo que, atendiendo a los resultados y a lo que sustenta Fuentes (2011), se tendría que hacer replanteos dentro de las estrategias de conectividad de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos con las instituciones educativas del distrito de José Sabogal para que los resultados sean los que se esperan. Se debe tener presente que el liderazgo juega un papel importante dentro de la gestión de una organización empresarial, toda vez que da confianza, seguridad y expectativas de buen asesoramiento en las decisiones que tomen los directores de las instituciones educativas, ello al parecer no estaría pasando, toda vez a decir de los integrantes de la muestra

consultados los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos no evidencian un liderazgo protagónico. Esta situación puede repercutir en la calidad educativa de los estudiantes, que si bien, a decir de Barzelay (1998), en el Perú se presenta una buena cobertura de la educación básica regular, pero la calidad educativa está por debajo de las expectativas. En consecuencia, es importante que los funcionarios de la UGEL San Marcos ejerzan el liderazgo que les corresponde como responsables de la calidad educativa de esta jurisdicción y disminuir las brechas entre la educación superior y la educación básica regular.

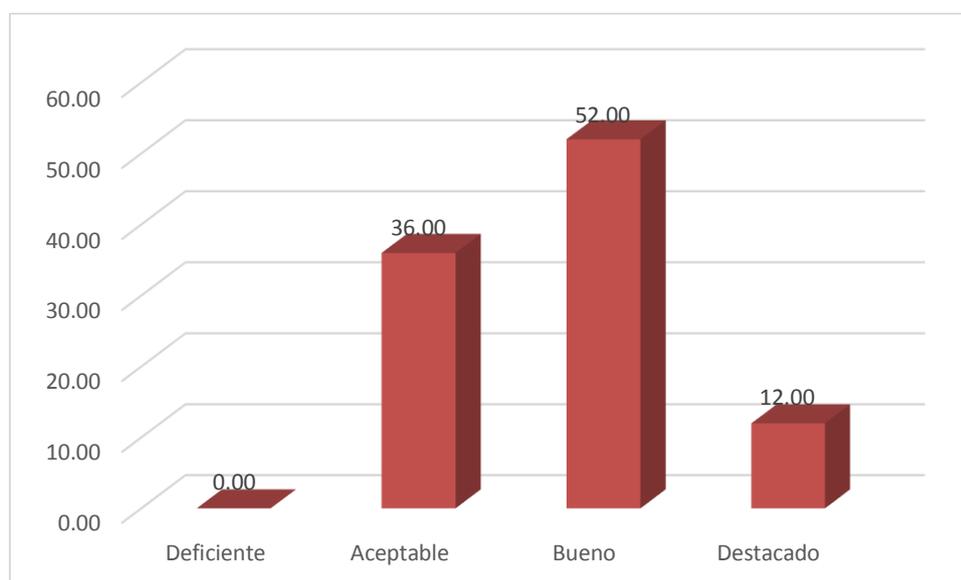


Figura 4. Nivel de la dimensión Manejo de Ética Profesional por parte de los funcionarios de la UGEL San Marcos

En cuanto a la dimensión manejo de la ética profesional los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos se encuentran en un nivel bueno, toda vez que el 52% de encuestados así lo confirman, mientras que un 36% considera que es aceptable y un 12% destacado, es importante tener en cuenta que si bien hay una tendencia hacia una aprobación en esta dimensión, pero hay un porcentaje de encuestados que encuentran muchas falencias en los funcionarios de esta entidad y que es imprescindible tomar en cuenta para empezar a replantear y conectarse más con la

comunidad y buscar alianzas estratégicas que respondan a la problemática de la educación. Además, estos resultados se asocian a lo que plantea Flores (2013), toda vez que la administración y la relación con otras entidades dependen de los funcionarios de alto rango de una organización.

Es importante que los resultados de esta dimensión tengan en cuenta para mejorar la ética profesional docente en las instituciones educativas, ello a la vez implica mejorar la calidad del servicio para todos los estudiantes que es a quienes se deben tanto docentes como funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos (Arana, 2014).

1.2. De la variable gestión de los directores de educación primaria del distrito de José Sabogal

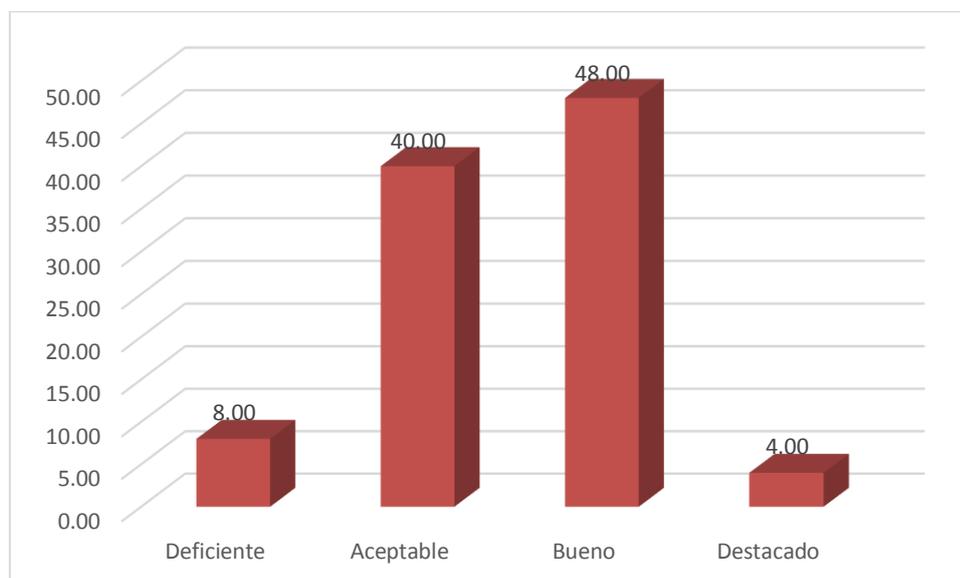


Figura 5. Nivel de la dimensión institucional de los directores de educación primaria del distrito de José Sabogal.

En cuanto a la dimensión institucional, los directores consideran en un 48% de ellos que lo hacen en un nivel bueno, sin embargo un 40% considera que es aceptable, seguido de un 8% que afirma que es deficiente, ello implica tomar en cuenta estos

resultados para una propuesta de mejora que conlleve a revertir estos resultados de una manera positiva; por otra parte estos resultados se asocian a lo que plantea Romero (2012), donde afirma que el director es responsable del buen manejo de la administración. Además, se debe tener en cuenta que, Dávila (2003), menciona que los diferentes términos como dirección, gestión, etc., no son más que división de funciones para coordinar el trabajo de una manera más efectiva.

Estos resultados implican que los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos deben buscar mecanismos que permitan asesorar pertinentemente a los directores de las instituciones educativas en lo que se refiere a su labor, ello a la vez permitirá que el director y los docentes se encuentren con mejores argumentos para realizar cambios de enfoque en lo que se refiere al servicio que se está brindando al usuario (Sánchez, 2017).

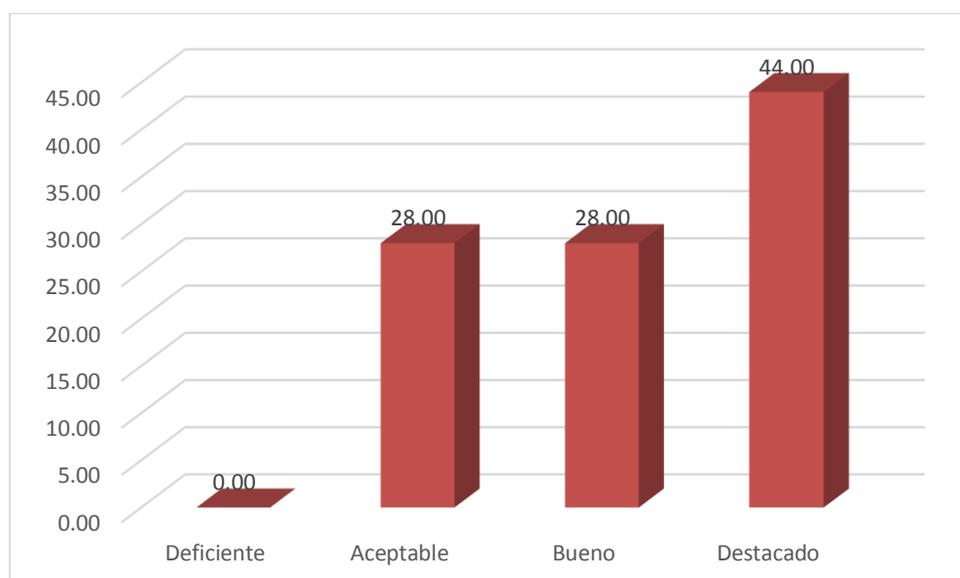


Figura 6: Nivel de la dimensión administrativa de los directores de educación primaria del distrito de José Sabogal.

En cuanto a la dimensión administrativa un 44% de encuestados consideran que se hace de una forma exitosa o destacada, seguido de un 28% que lo ubican en bueno y

aceptables. Estos resultados se asocian a lo que afirma Vargas (2013), donde menciona que las funciones de un director son diversas, sin embargo, es importante que la administración abarca la de personal y de los recursos financieros. Estos resultados deben ser explotados pertinentemente por los directores de las instituciones educativas en beneficio del servicio educativo, ello se traduce en el manejo de normas y su aplicabilidad pertinente, de tal manera que la previsión, la organización y el control son mecanismos puntuales para que se produzca dentro de una institución cambios obtenidos en lo que respecta al servicio educativo (Fayol, 2013).

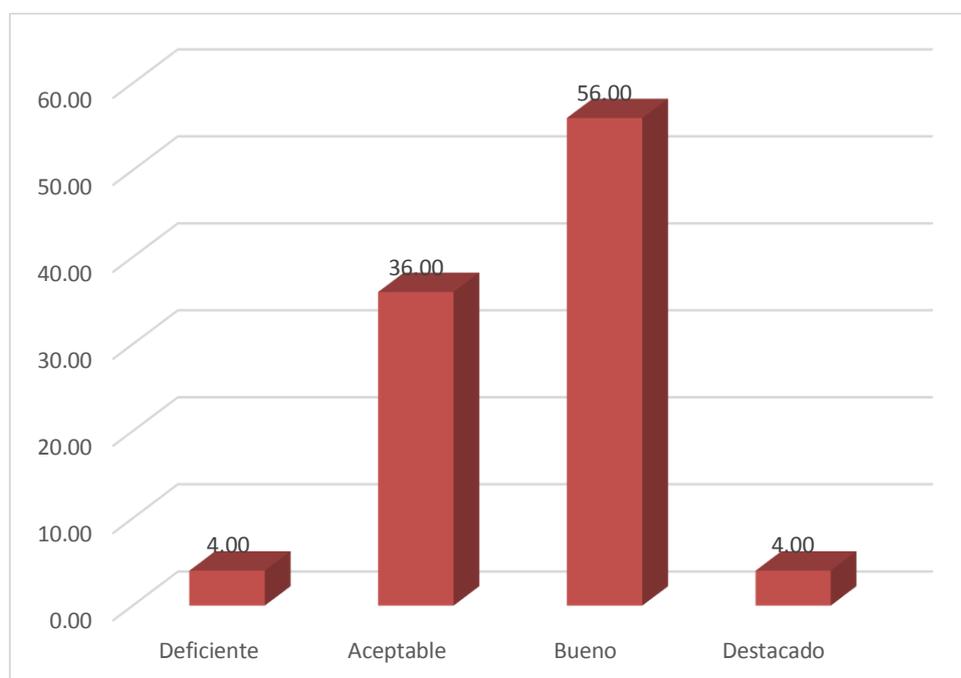


Figura 7. Nivel de la dimensión pedagógica de los directores de educación primaria del distrito de José Sabogal.

Se puede observar con claridad que un 56% de encuestados considera que si cumplen con las orientaciones que deben darle a su personal docente, un 36% considera que es aceptable el manejo de esta dimensión, y un 4% de estudiantes lo ubica en un lugar destacado y poco destacado, lo que quiere decir que esta dimensión, la misma que es la más importante, presenta dificultades al interior de la institución educativa y de los

estudiantes; Por otra parte se debe tener en cuenta que estos resultados se asocian a lo que plantea Méndez (2015), donde menciona que los docentes y directivos deben comprometerse con el buen manejo institucional; por su parte, el Minedu (2006) por ser el máximo órgano rector de la política educativa se encuentra comprometido directamente con elevar el nivel de calidad de la dimensión pedagógica en todas las instituciones educativas a través de sus órganos desconcentrados como son las Unidades de Gestión Educativa; implica entonces una coordinación eficiente entre las instituciones educativas y la Unidad de Gestión Educativa Local, de tal manera que progresivamente se evidencien cambios cuantitativos importantes en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, responsabilidad que corresponde directamente a la dimensión pedagógica.

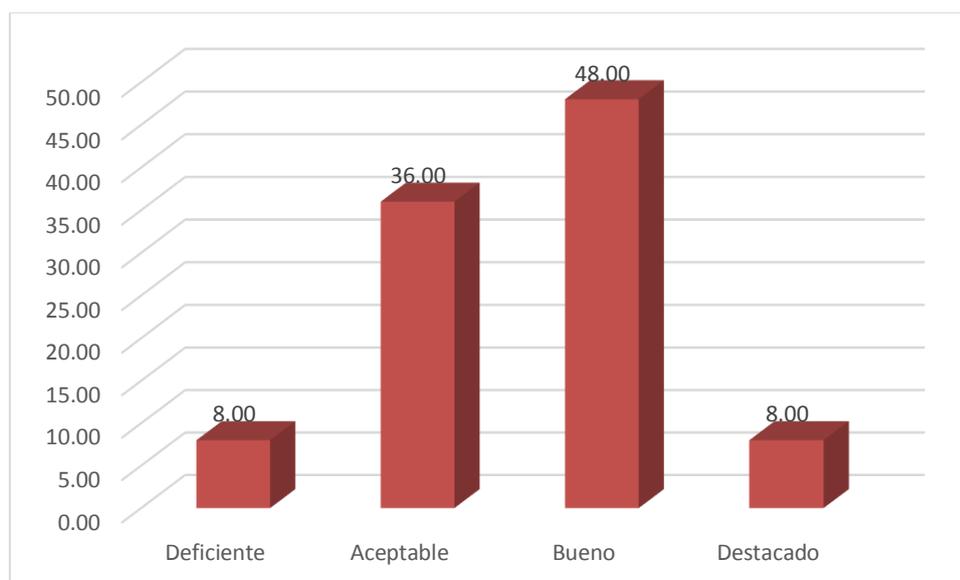


Figura 8: Nivel de la dimensión comunitaria de los directores de educación primaria del distrito de José Sabogal

En cuanto a esta dimensión un 48% de encuestados consideran que se ubica en un nivel bueno seguido del nivel aceptable en un 36% y un 8% respectivamente asume que se encuentran en tránsito de deficiente o destacado. Esta dimensión es importante que maneje índices de aprobación altos, como las anteriores dimensiones, en la medida que contribuye a una integración de los diferentes estamentos que conforma la institución

educativa, tratándose de la educación pública, entonces los órganos educativos inmediatos que ejercen gobierno son las Unidad de Gestión Educativa Local, en consecuencia están llamados a continuas innovaciones, las mismas que deben ser compartidas y coordinadas con el representante máximo de la institución educativa con la única finalidad de elevar las diferentes dimensiones de la administración y dentro de ellas la dimensión comunitaria, como sostiene Barzelay (1998).

2. Consolidado de las variables

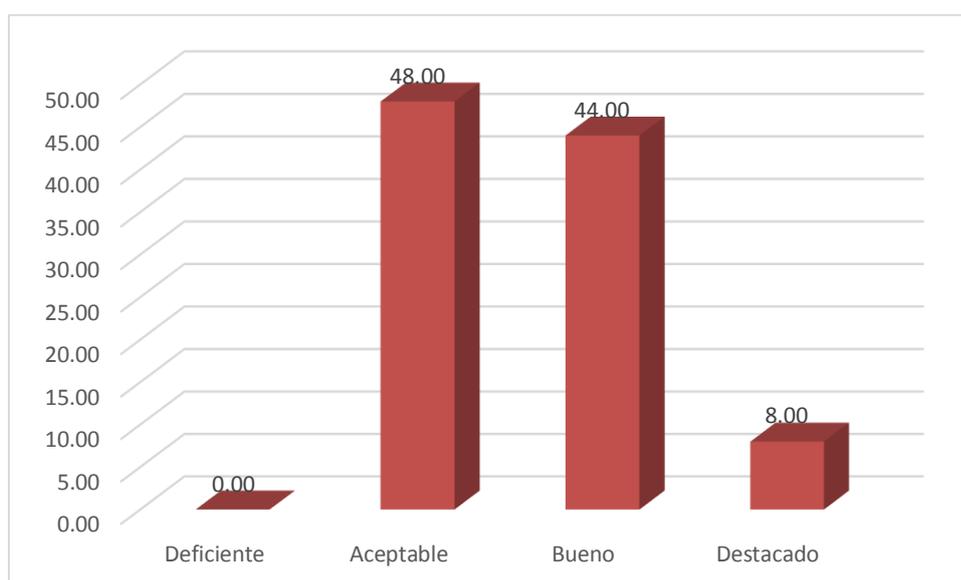


Figura 9: Consolidado de la variable Perfil Profesional por parte de los funcionarios de la UGEL San Marcos

Un 48% de directores afirman que el nivel de perfil profesional de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos es aceptable, y un 44% mencionan que es bueno, y solamente un 8% declaran que el perfil es destacado, estos resultados tienen que ver con lo que plantea Fuentes (2011), donde afirma que el perfil profesional de todo trabajador se evidencia en las acciones pertinentes y acertadas que asume en su sector con la finalidad de mejorar los resultados, desde este punto de vista, juega un papel importante en los servicios de acompañamiento y asesoramiento que realizan, por ello,

bajo este argumento, los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos, están llamados a orientar las acciones administrativas de los directores de las instituciones educativas en lo que se refiere planeación, organización y control mediante las cuales se obtendrán mejores resultados, a la vez se mejorará la percepción que tienen los directores de las instituciones educativas sobre su calidad profesional de las funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos.

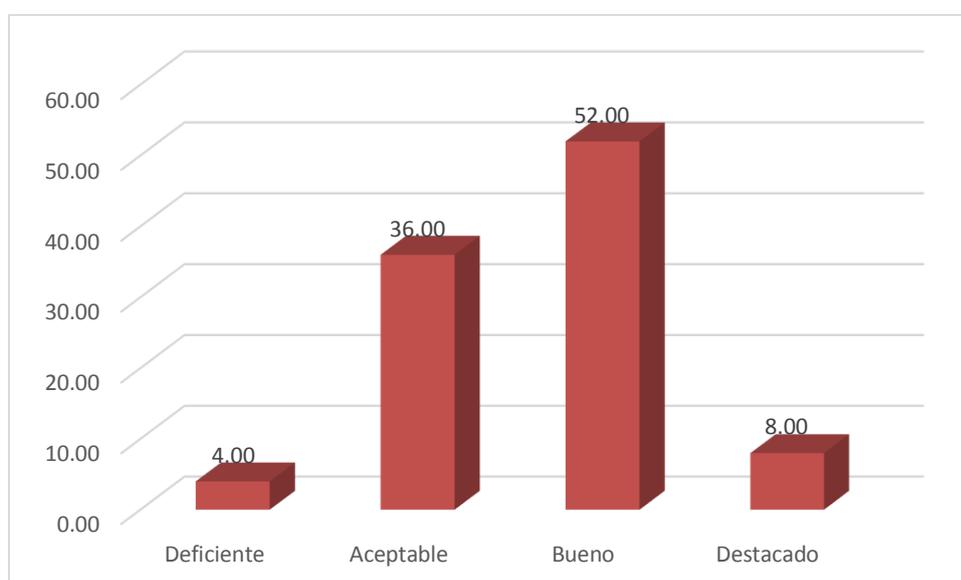


Figura 10. Nivel de la variable gestión de los directores de educación primaria del distrito de José Sabogal.

Un 52% de docentes directores consideran que se encuentran en un nivel bueno seguido de un 36% que se encuentra en un nivel aceptable, y un 8% se ubica en un nivel de destacado, de estos resultados se puede inferir que los directores si están cumpliendo con su rol encomendado, pero faltan ciertos reajustes para que tengan mejores resultados y el nivel de gestión se encuentre con índices más altos; Según Molocho (2010), considera que es imprescindible la armonía en el trabajo, ello supone compromiso consigo mismo, evaluación de actitudes y aplicación pertinente de la normatividad.

Baroné (2007), confirma lo anteriormente descrito aseverando que el manejo de una gestión estratégica permite que los usuarios obtengan más y mejores resultados, por ello la resolución de conflictos sin atentar con los derechos del trabajador permite generar un clima propicio para el trabajo. Calero (1997) va también en esa misma línea de pensamiento, afirmando que el directivo en una institución educativa tiene que buscar la actualización profesional de sus docentes para que ofrezcan un mejor servicio.

Entonces, si se tiene en cuenta estas premisas y el liderazgo que debe estar presente en los directivos, la calidad del servicio tendrá una tendencia de mejora, evidenciando una gestión con un alto índice de satisfacción.

3. Cálculo de estadísticos descriptivos

Tabla 2

Cálculo de medidas estadísticas descriptivas de la variable perfil profesional de los funcionarios de la UGEL San Marcos

li	Xi	fi	Xi*fi	d	d.d.	d.d.fi	
28	32	30	4	120	-10.08	101.6064	406.4256
32	36	34	2	68	-6.08	36.9664	73.9328
36	40	38	6	228	-2.08	4.3264	25.9584
40	44	42	7	294	1.92	3.6864	25.8048
44	48	46	4	184	5.92	35.0464	140.1856
48	52	50	0	0	9.92	98.4064	0
52	56	54	2	108	13.92	193.7664	387.5328
Total			25	1002			1059.84
M.A				40.08			
DS							6.51
C.V							16.24

De acuerdo a los estadísticos descriptivos, el perfil profesional de los funcionarios de la UGEL San Marcos alcanza un promedio en puntaje de 40.08, con una desviación estándar de 6.51 la misma que es relativamente baja si se tiene en cuenta el promedio, así mismo se percibe que los directores tienen cierta coincidencia en opinión por lo que su

coeficiente de variabilidad es de 16.24%, el mismo que presenta una clara tendencia hacia la homogeneidad en respuestas.

Estos resultados guardan coincidencia con las mediciones cualitativas, pues de acuerdo al promedio obtenido, se ubica ligeramente en la escala de “bueno”, por lo que las afirmaciones de Fuentes (2011); también guardan coincidencias con estos resultados, por lo que las acciones acertadas y oportunas elevan el perfil profesional del funcionario y la percepción del empleado.

Tabla 3

Cálculo de medidas estadísticas descriptivas de la variable perfil profesional de los funcionarios de la UGEL San Marcos

	li	Xi	fi	Xi*fi	d	d.d.	d.d.fi
27	32	29.5	2	59	-11.2	125.44	250.88
32	37	34.5	4	138	-6.2	38.44	153.76
37	42	39.5	7	276.5	-1.2	1.44	10.08
42	47	44.5	10	445	3.8	14.44	144.4
47	52	49.5	2	99	8.8	77.44	154.88
Total			25	1017.5			714.000
M.A				40.7			
DS							5.34
C.V							13.12

De acuerdo a los estadísticos descriptivos, el promedio en respuesta cuantitativa alcanza un valor de 40.7, así mismos se obtiene una desviación estándar de 5.34, la misma que es baja, si se tiene en cuenta el valor de la media aritmética. Por otra parte, hay una marcada coincidencia de respuestas, ello se demuestra con el cálculo respectivo del coeficiente de variabilidad que alcanza un valor de 13.12, el mismo que evidencia una clara tendencia a la homogeneidad en respuestas.

Tabla 4

Perfil profesional de los directivos de la UGEL San Marcos de acuerdo a su carpeta escalafonaria

Cargos	Formación	Título	Grados Académicos	Diplomados	Escala magisterial
Director de UGEL		Profesional	Bachiller en educación	Técnica pedagógicas para la educación primaria	IV
Dirección de Área de Gestión Administrativa		Profesor de educación primaria	Ninguno	- Tutoría - Orientación educativa - Gestión de la administración educativa	IV
Director del Área de Gestión Institucional		Profesor. Licenciado en educación Ciencias Químicas Biológicas	Profesor de educación primaria	No cuenta	II
Director de Área de Gestión Pedagógica		Profesor de educación primaria	Bachiller en educación	No cuenta	I

Fuente. Carpeta escalafonaria de funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos, 2014

De acuerdo a la Ley de Reforma Magisterial los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos, ninguno de ellos cubre los requisitos básicos para desempeñar estos cargos directivos, toda vez que el perfil profesional que ellos tienen está por debajo de lo que exige la norma. De ello, se puede inferir que el trabajo que desempeñan no estaría de acuerdo a las expectativas de la comunidad educativa, especialmente de los directores y docentes quienes son los que con más frecuencia necesitan de sus servicios en asesoramiento, acompañamiento y capacitación.

Esta problemática se presenta, porque, hasta la fecha, todavía no hay concursos públicos para coberturar dichas plazas como corresponde para que se mejore sustancialmente la atención al usuario.

Por otra parte, se debe mencionar que, hasta la fecha de la realización de la presente investigación, estos puestos de tan alta responsabilidad son asignados a profesores que cuentan con la confianza de los funcionarios de la Dirección Regional de Educación de Cajamarca y a su vez del Gobierno Regional.

De lo que se puede inferir que la selección no se lo hace atendiendo a indicadores para cada una de las plazas sino de acuerdo a intereses particulares políticos coyunturales lo que desmerece y disminuye la calidad de servicio en esta institución que rige y conduce la política educativa de la provincia de San Marcos.

Por lo tanto, es imprescindible y urgente que se aplique el artículo 35 de la Ley de Reforma Magisterial en concordancia con el artículo 61 del Reglamento de La Ley de Reforma Magisterial.

4.2. Prueba de hipótesis

Tabla 5
Correlación de variables

		Correlaciones			
		Perfil	Gestión	Ética	Comunitaria
Perfil	Correlación de Pearson	1	,935**	,860**	,456*
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,022
	N	25	25	25	25
Gestión	Correlación de Pearson	,935**	1	,868**	,508**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,009
	N	25	25	25	25
Ética	Correlación de Pearson	,860**	,868**	1	,410*
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,042
	N	25	25	25	25
Comunitaria	Correlación de Pearson	,456*	,508**	,410*	1
	Sig. (bilateral)	,022	,009	,042	
	N	25	25	25	25

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se percibe que entre variable perfil profesional de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos, y la variable gestión por parte de los directores de educación primaria, existe una correlación altamente significativa, toda vez que se ha alcanzado una probabilidad p de 0.000, por lo que puede considerarse que entre estas dos variables hay una interdependencia. De igual manera, también, se percibe una correlación significativa entre la dimensión manejo de ética de la variable perfil profesional de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos y la dimensión comunitaria de la variable gestión de los directores de educación primaria.

Estos resultados, guardan cierta relación con lo que afirma Méndez (2015), donde afirma que los administradores deben ejercer todos los aspectos de su rol para lograr una transformación en los recursos humanos, lo que necesariamente evidenciaría un buen nivel de su perfil profesional, presentándose una correlación directa entre la transformación de los recursos humanos y la calidad del perfil profesional de los funcionarios.

Los resultados de esta investigación también guardan relación con los obtenidos por Coral (2015), donde obtiene una correlación significativa entre liderazgo y gestión educativa, variables que son afines con el perfil profesional y la gestión analizadas en la presente investigación.

CONCLUSIONES

1. Los resultados de la investigación evidencian que existe una correlación significativa (0.935) entre la variable perfil profesional de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos y la dimensión de la gestión administrativa de los directores del nivel primario del distrito José Sabogal. Esto demuestra que los funcionarios manejan y proyectan adecuadamente la política educativa, demostrando pericia sobre la misión, visión, manejo de liderazgo y de ética profesional para obtener mejores resultados tanto en el desarrollo académico que atañe directamente a la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.
2. Los resultados determinaron que el nivel del perfil profesional de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos en el año 2014 es positivo, porque demuestran un adecuado manejo de las dimensiones de misión, de visión y de ética profesional. Esto implica que los funcionarios conocen sus funciones, asumiendo posiciones y criterios para transformar una organización, así como la calidad del servicio en los estudiantes.
3. Los resultados demuestran que el nivel de gestión administrativa de los directores del nivel primario es bueno (72%), por cuanto desarrollan funciones competentes con el personal y los recursos financieros de las instituciones educativas. Esto se traduce en el manejo de normas y su aplicabilidad pertinentes, en los procesos de previsión, organización y control, produciendo cambios de mejora para el servicio educativo.

SUGERENCIAS

1. A los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos tener en cuenta el nivel de perfil profesional que evidencian según apreciación de los directores de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de José Sabogal, toda vez que entre estas dos variables se presenta una interdependencia directa, vale decir que, a un mejor nivel de perfil profesional, hay una mejor gestión administrativa por parte de los directores de las instituciones educativas de la jurisdicción mencionada.
2. A los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos Mejorar el nivel de perfil profesional porque constituye un indicador muy importante para elevar la calidad educativa en las Instituciones Educativas de nivel primario del distrito José Sabogal.
3. A los directores de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de José Sabogal seguir manteniendo la buena calidad de gestión en sus instituciones educativas, porque de esta manera se garantiza la calidad de aprendizaje de los estudiantes.
4. A los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local San Marcos, tener en cuenta el manejo de la ética profesional porque tiene una interdependencia directa y significativa con la dimensión comunitaria de la variable gestión por parte de los directores de las instituciones educativas seleccionadas en la muestra de esta investigación.

REFERENCIAS

- Alvarado (1998). *Gestión Educativa Enfoques y Procesos*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Arana, M. (2014). *La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional*. México: Trillas.
- Balarezo (2006). *Propuesta de un Plan de Mercadeo Social para Incrementar el Conocimiento y Práctica de Valores éticos de los Estudiantes Secundarios del Distrito de Miraflores. Lima, Perú*. Tesis para obtener el grado académico de Magister en Gerencia Social. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Baroné, M. (2007). *Escuela para Maestros*. Barcelona: Grafos.
- Barzelay, J. (1998). *Atravesando la Burocracia*. Una nueva perspectiva de la administración pública, FCE, Colegio de Ciencias Políticas, México.
- Bolivar, S. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. Madrid: UNED
- Bolivar, S. (2005), *El lugar de la ética profesional*, Revista Mexicana de Investigación Educativa.
- Recuperado de
<file:///f:/todo%20maestria/tesis%2040%25/instrumentos%20%20listos%20y%20tesis%2040%25/teorias/3976-14155-1-pb.pdf>.
- Borggi, A. (2010). *Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*. Buenos Aires: Universidad Tecnológica Nacional
- Bustamante, D. (2014). *Evaluación De La Gestión En La Red Educativa Institucional "Nuestra Señora Del Rosario" En El Distrito De Cospán En El 2014*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Cahuas, J. (2012). *Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Pública N° 21009 de la unidad de gestión educativa local N° 10, Huaral 2011*. Lima: Unievrsidad Mayor de San Marcos.
- Calero, M. (1997). *Un reto de Innovación Pedagógica*. Lima: San Marcos
- Calero, M. (1998). *Hacia la Excelencia de la Educación*. Lima: San Marcos.
- Calero, M. (2000). *Hacia la Modernización de la Administración Educativa*. Lima: San Marcos.
- Capella, W. (1997). *Educación. Un Enfoque Integral*. Lima: Cultura y Desarrollo.

- Carmona, C. (2010). *Eética y constitución*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Cedeña, H. (2013). *La Gestión Administrativa y su Incidencia en el Manejo de Riesgos Laborales el Instituto Superior SEPAC-Ambato*. Para obtener el Grado de Maestro en Ciencias. Universidad Nacional Ambato Ecuador.
- Chipana, M. (2013). *Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román Y Azángaro*. Juliaca: Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez.
- Coral, P. (2015). *Liderazgo en la gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de primaria de la Red 25 UGEL N° 04 del distrito de Comas*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Dávila, M. (2003). *El Liderazgo en la Gerencia de los Centros Educativos del Nivel Secundario de la Zona Urbana de Cajamarca*. Para obtener el Grado de Maestro en Ciencias. Universidad Nacional Cajamarca
- Deza, M. (2008). *Perfil Profesional del Docente de Educación Primaria Egresado del Instituto Superior Pedagógico 13 de Julio de 1882 de la Provincia de San Pablo y su pertinencia en la Estándares de Desempeño Docente del MED-Perú*. Para Obtener el Grado de Maestro en Ciencias. Universidad Nacional Cajamarca.
- Díaz, S. (2016). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación en las instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito Iquitos*. Iquitos: Universidad Nacional de la amazonía Peruana.
- Espinoza, G. (12 de junio de 2006). /www.eumed.net. Recuperado el 24 de diciembre de 2018. Recuperado de http://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1066/bases_teoricas.html
- Fayol, H. (2013). *Las Bases de la administración según Henry Fayol*. México: Mc. Graw Hill
- Fischman, K. (2000). *“El camino del líder”*. Historias ancestrales y vivencias personales. El Mercurio y Aguilar Chilena de Ediciones S.A
<http://manuelgross.bligoo.com/20120615-las-9-caracteristicas-de-un-lider-poderoso>
- Flores, J. (2013), *La Incidencia del Perfil del Director en su Personal Docente*. Tesis para obtener Grado Académico Maestro en Ciencias: Universidad Nacional César Vallejo.

- Fuentes, A. (2011). *Liderazgo del director en la construcción de una escuela de calidad*. Puerto Rico: Universidad Metropolitana.
- Gallegos (1999). *Legislación y Administración Educativa*. Lima: San Marcos.
- Gárriz, B. (2006). *Diccionario Enciclopédico Océano*. España: Gráfica.
- Minedu (2012). *Gestión Administrativa Pública: Plan de desarrollo de las personas*. Lima: Navarrete.
- Gonzalez, M. (1998), *Qué significa ser un profesional competente*
 Recuperado de file:///f:/todo%20maestria/tesis%2040%25/instrumentos%20%20listos%20y%20tesis%2040%25/teorias/profesional_competente.pdf
- Gutiérrez, N. (2015). *Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna De La Localidad Octava De Kennedy*. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo lozano.
- Izarra, D. (2012). *El Perfil del educador*. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Ley 27815 (2005). *Ley de la Ética de la Función Pública*. Lima: Navarrete.
- López, S. (1996). *Revista Ciencias de la Educación*. Valencia Carabobo.
- Lunas (2012), *Las Nueve características de un Líder Poderoso*
 Recuperado de <http://manuelgross.bligoo.com/20120615-las-9-caracteristicas-de-un-lider-poderoso>
- Martínez, D. (2012), *Administración Educativa*. México: Trillas.
- Minedu (2013). *Ley de Reforma Magisterial*. Lima: Navarrete
- Minedu (2006). *Manual de Organización y Funciones*. Lima: Navarrete
- Minedu. (2003). *Ley General de Educación N° 28044*. Lima: Editora Perú.
- Méndez, C. (2015). *Perfil profesional y satisfacción de la profesión elegida en estudiantes del décimo ciclo de la facultad de arquitectura de la Universidad Ricardo Palma*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Mestas (2008), *El Perfil Profesional del Egresado de la E.A.P. de Derecho de la UNC: Una propuesta de Formación de valores*. Tesis para obtener Grado Académico Maestro en Ciencias. Universidad Nacional Cajamarca.
- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Piscoya (2005) *La Formación Docente en el Perú*. Lima: San Marcos.

- PNUT, GTZ, BM y UNESCO (1993). *Diagnóstico General de la Educación*. Lima. Ministerio de Educación.
- Porlán (1997). *Conocimiento profesional Epistemológico*. Recuperado de <file:///f:/todo%20maestria/tesis%2040%25/instrumentos%20%20listos%20y%20tesis%2040%25/teorias/02124521v15n2p155.pdf>
- Ramírez, H. (2004). *Los Nuevos Desafíos de la Gerencia Educativa*: México: Universidad Veracruzana.
- Reporte de OREALC (1993). *La Educación Peruana: Crisis y Posibilidades*, encontrado en línea el 27/04/2014:
<http://mail.fae.unicamp.br/~proposicoes/textos/47-artigos-riveroj.pdf>
- Romero, G. (2012). *Gestión Directiva y Clima Institucional en la I.E. Dos de Mayo de Cajamarca, 2010*. Tesis para obtener Grado Académico de maestro en Educación. Universidad Nacional Cajamarca.
- Ruiz, G. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio Santo Domingo de Guzmán*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, G. (1997) *Gestión Educativa*. Lima: Línea & Punto S.A
- Sánchez, K. (2017). *La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Severich (2011). *Funcionario Público. Principios éticos*. México
 Recuperado de http://www.mailxmail.com/funcionario-publico-principios-eticos_
- Severich (2011). *Funcionario Público: Principios Eticos*. Artículo encontrado en línea el 28/04/2014: recuperado el 18 15 de octubre de 2018 de http://www.mailxmail.com/funcionario-publico-principios-eticos_
www.significados.com. (18 de enero de 2017). www.significados.com. Recuperado el 14 de diciembre de 2018, de <https://www.significados.com/vision/>
- Silva, S. (2014). *Clima Institucional y su relación on la Gestión Educativa de la Institución Educativa San Miguel" de la provincia de San Miguel - Cajamarca. 2014*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- UGEL Ate Vitarte. (2012), *Manual de Organización y Funciones*. Lima: San Marcos

Vargas, N. (2012), *Calidad Administrativa de los Directivos de la UGEL "SM" -San Marcos*. Tesis para obtener Grado Académico de Magíster en Educación. Universidad Nacional César Vallejo.

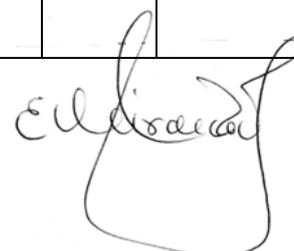
Venno, S. (2002). *Nuevas tendencias de la gestión educativa*. Buenos Aires: Paidós.

APÉNDICES/ANEXOS

ENCUESTA A DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIO, SOBRE EL PERFIL PROFESIONAL QUE MANEJAN LOS DIRECTIVOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL “SAN MARCOS” EN EL AÑO 2015

INSTRUCCIÓN. Estimado director, con la imparcialidad que a Ud. Le caracteriza como directivo de su institución educativa, le suplico conteste espontáneamente sobre el **perfil profesional** que ha podido usted observar o evidenciar en los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local “San Marcos”, se le hace saber, que la información que usted brinde será estrictamente confidencial.

N°	ÍTEMS DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		DEFICIENTE (1)	ACEPTABLE (2)	BUENO (3)	MUY BUENO (4)
1	- Orientación pertinente al usuario.				
2	- Evidencia capacidad de solución a problemáticas que le competen.				
3	- Identificación las II. EE cuando es consultado				
4	- Ubicación de las II.EE sin necesidad de consultas				
5	- Conocimiento de la problemática educativa para proponer soluciones				
6	- Maneja ideas claras y concretas sobre el mejoramiento de la calidad educativa provincial				
7	- Reconocimiento de las fortalezas y oportunidades para mejorar la educación				
8	- Es consciente de las debilidades y amenazas que se pueda tener para solucionar la problemática educativa provincial				
9	- Respeta las opiniones de la mayoría, dentro de la norma.				
10	- Demostración de respeto por las opiniones de los demás acorde a las normas.				
11	- Manejo de un buen trato hacia el personal				
12	- Evidencia capacidad de empatía				
13	- Evidencia capacidad de alianzas estratégicas con otros sectores.				
14	- Concilia con sus directores o directoras de la jurisdicción				
15	- Solución de conflictos				
16	- Evidencia capacidad de alianzas estratégicas con otros sectores.				

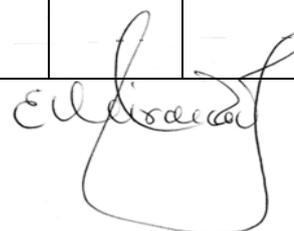


ENCUESTA A DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIO, SOBRE LA CAPACIDAD DE GESTIÓN QUE MANEJA EN SUS I.EE. EN EL AÑO 2015

INSTRUCCIÓN. Estimado director, con la imparcialidad que a Ud. Le caracteriza como directivo de su institución educativa, le suplico conteste espontáneamente sobre la **capacidad de gestión de su institución educativa**, se le hace saber, que la información que usted brinde será estrictamente confidencial

ÍTEMS		VALORACIÓN			
N°	DESCRIPCIÓN	DEFICIE NTE (1)	ACEPTABLE (2)	BUENO (3)	MUY BUENO (4)
1	La I.E se encuentra bien organizada (se encuentra en lugar visible su organigrama)				
2	Maneja una buena capacidad interpretativa de las normas				
3	Respeto a los horarios de atención al público				
4	La designación de recursos humanos es oportuna y pertinente				
5	Los recursos económicos son suficientes y oportunos				
6	Distribución oportuna de material educativo				
7	Emisión de resoluciones, directivas, etc. pertinentes y oportunos				
8	Manejo adecuado del canal de mando				
9	Cumplimiento con plazos establecidos en resoluciones y actas de compromiso				
10	Practica la evaluación oportuna al docente y /o administrativo con la finalidad de mejorar la calidad.				
11	Se encuentra capacitado en manejo de recursos humanos y financieros				
12	Se encuentra capacitado en metodología y estrategias educativas, etc.				
13	Designación de personal de manera oportuna en la I.E de acuerdo a la coyuntura.				
14	Coordinación oportuna con miembros APAFA para solucionar problemática de la I.E.				
15	Se evidencia la coordinación y el apoyo del sector salud en la problemática educativa.				
16	Se evidencia la coordinación y el apoyo del gobierno municipal en la problemática educativa.				

BASE DE DATOS



BASE DE DATOS																						
Perfil profesional de los funcionarios de la UGEL San Marcos																						
N°	Manejo de Misión					Manejo de Visión					Manejo de Liderazgo					Manejo de ética profesional					Ptje	Total
	1	2	3	4	Ptje	5	6	7	8	Ptje	9	10	11	12	Ptje	13	14	15	16	Ptje		
1	3	2	4	2	11	2	3	3	4	12	2	3	2	2	9	3	2	3	3	11	43	
2	3	3	4	2	12	2	3	3	4	12	2	3	2	2	9	3	3	4	3	13	46	
3	3	3	4	2	12	2	3	3	4	12	2	3	2	2	9	3	3	2	3	11	44	
4	3	3	4	2	12	2	3	3	3	11	2	3	2	2	9	2	3	4	3	12	44	
5	3	3	4	3	13	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	56	
6	3	3	3	3	12	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	53	
7	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	2	2	3	2	9	2	3	4	3	12	43	
8	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	1	2	3	2	8	2	3	3	3	11	40	
9	1	3	2	3	9	4	3	3	3	13	1	2	2	2	7	2	2	3	3	10	39	
10	1	1	1	2	5	2	2	3	2	9	1	2	2	2	7	2	2	3	2	9	30	
11	1	2	2	3	8	3	4	3	2	12	1	2	2	2	7	2	2	3	2	9	36	
12	2	2	2	3	9	3	3	4	2	12	2	1	2	2	7	3	4	3	2	12	40	
13	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	2	3	2	2	9	3	4	3	2	12	46	
14	3	1	3	3	10	3	3	4	2	12	2	4	2	2	10	2	2	3	3	10	42	
15	1	1	1	3	6	3	1	4	1	9	2	1	1	2	6	2	2	3	3	10	31	
16	3	2	3	2	10	3	3	4	3	13	2	2	2	2	8	2	1	3	3	9	40	
17	2	3	3	3	11	3	3	3	2	11	3	2	2	2	9	2	2	3	3	10	41	
18	2	2	2	2	8	3	3	2	3	11	2	1	1	2	6	2	2	3	3	10	35	
19	2	2	2	3	9	3	3	2	3	11	2	4	2	2	10	2	2	2	3	9	39	
20	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	31	
21	1	1	1	3	6	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8	1	1	2	3	7	28	
22	2	2	2	1	7	1	3	3	3	10	1	2	2	2	7	2	3	2	3	10	34	
23	3	2	2	3	10	2	3	3	3	11	2	2	2	2	8	1	3	2	3	9	38	
24	4	2	2	2	10	2	3	3	3	11	2	2	2	2	8	1	3	2	3	9	38	
25	4	4	2	2	12	2	3	3	3	11	1	2	2	2	7	1	3	2	3	9	39	

BASE DE DATOS																						
Nivel de gestión de los directores de las instituciones de educación primaria del distrito de José Sabogal																						
N°	Institucional					Administrativa					Pedagógica					Comunitaria					Ptje	Total
	1	2	3	4	Ptje	5	6	7	8	Ptje	9	10	11	12	Ptje	13	14	15	16	Ptje		
1	2	3	3	1	9	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	2	3	1	2	8	45	
2	2	3	3	2	10	3	4	3	4	14	3	3	3	3	12	2	3	1	2	8	44	
3	3	3	3	1	10	3	4	3	4	14	3	3	3	3	12	2	3	1	2	8	44	
4	2	3	4	3	12	3	4	3	4	14	3	3	3	3	12	2	3	1	2	8	46	
5	2	2	4	4	12	3	4	4	3	14	2	4	4	4	14	3	3	3	3	12	52	
6	4	4	3	3	14	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	52	
7	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10	3	3	4	2	12	45	
8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	42	
9	3	3	2	2	10	3	3	3	4	13	2	2	3	2	9	2	3	2	2	9	41	
10	2	2	2	2	8	3	3	3	4	13	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	30	
11	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	35	
12	2	2	3	3	10	3	3	4	3	13	2	2	3	3	10	3	3	2	2	10	43	
13	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	2	2	3	2	9	2	4	3	4	13	44	
14	2	3	4	2	11	3	3	3	3	12	1	2	3	3	9	1	4	3	3	11	43	
15	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	1	4	2	3	10	2	4	2	3	11	38	
16	2	3	1	3	9	3	2	4	3	12	1	1	3	3	8	3	2	2	3	10	39	
17	2	3	3	2	10	3	2	3	3	11	1	4	3	2	10	4	4	2	3	13	44	
18	2	2	1	2	7	2	2	2	3	9	3	2	3	3	11	4	1	2	4	11	38	
19	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	3	2	3	10	3	2	2	4	11	38	
20	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	32	
21	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	1	1	1	1	4	27	
22	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	3	2	3	3	11	32	
23	2	2	1	3	8	2	3	2	3	10	2	2	4	2	10	2	2	2	2	8	36	
24	4	1	2	1	8	3	3	4	3	13	3	2	4	1	10	4	1	1	3	9	40	
25	3	3	1	4	11	3	3	4	3	13	3	2	2	2	9	1	1	2	3	7	40	