



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACION PUBLICA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**SISTEMA DE CONTROL ADMINISTRATIVO PARA  
OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO EN LA UGEL DE LA  
PROVINCIA DE FERREÑAFE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE BACHILLER  
EN ADMINISTRACION PUBLICA**

**Autor(a) :**

Flores Ascue Victoria  
Huamán Tenorio Tania Lorena

**Asesor(a):**

**Guerrero Millones Ana María**

**Línea de Investigación:**

**Sistemas Administrativos Públicos**

**Pimentel – Perú  
2018**

**SISTEMA DE CONTROL ADMINISTRATIVO PARA OPTIMIZAR EL  
DESEMPEÑO EN LA UGEL DE LA PROVINCIA DE FERREÑAFE**

**Autor(es) :**

Flores Ascue Victoria

Huamán Tenorio Tania Lorena

## INDICE

<b>Contenido</b>	<b>Página</b>
Página de presentación de la aprobación	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCION	viii
 <b>CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>  	
1.1. Situación problemática	11
1.2. Formulación del problema	14
1.3. Delimitación de la investigación	14
1.4. Justificación e importancia de la investigación	14
1.5. Limitaciones de la investigación	16
1.6. Objetivos de la investigación	16
 <b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b>  	
2.1. Antecedentes de estudio	19
2.2. Base teórico científicas	20
2.3. Definición de la terminología	37
 <b>CAPÍTULO III: MARCO ADMINISTRATIVO</b>  	
3.1. Cronograma de actividades	40
3.2. Presupuesto	41
3.3. Financiamiento	41
 <b>CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>  	
4.1. Conclusiones	43
4.2. Recomendaciones	44
 <b>REFERENCIAS</b>	 45
<b>ANEXOS</b>	49

## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo proponer un sistema de control administrativo para mejorar la eficiencia de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa de la Provincia de Ferreñafe 2018.

La metodología aplicada se basó en un estudio de tipo descriptiva ya que buscó conocer las características de las variables de estudio y como diseño se usó el no-experimental, con una población de 87 instituciones educativas de la provincia de Ferreñafe y de muestra se tuvo a 26 instituciones para el estudio.

Los resultados muestran que al diagnosticar la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa de la provincia de Ferreñafe, se muestran los siguientes resultados que los materiales fungibles llego una semana antes para el 42% y para el 58% llegó en la semana del compromiso, con la contratación de docentes de manera oportuna se tiene el 34 % de los encuestados, el 26 % dice que siempre, mientras que un 40% tiene una opinión contraria, el 83 % de los encuestados nos dicen que las cantidades de material educativo y material fungible recibidos son exactas, también, los compromisos de desempeño de la Unidad de Gestión Educativa dela Provincia de Ferreñafe se pudo obtener los siguientes datos, el 100 % de los encuestados tiene conocimiento sobre los compromisos de desempeño de la UGEL. Se concluye que la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa de la provincia de Ferreñafe, los resultados muestran que los materiales fungibles llego una semana antes para el 42% y para el 58% llegó en la semana del compromiso, la contratación de docentes de manera oportuna se tiene el 34 % de los encuestados, el 26 % dice que siempre, mientras que un 40% tiene una opinión contraria.

**Palabras clave:** *sistema de control administrativo, los compromisos de desempeño*

## ABSTRACT

The research has aimed to propose a system of administrative control to improve the efficiency of the performance commitments of the Ministry of Education in the Province of Ferreñafe 2018.

The applied methodology was based on a descriptive study and sought to know the characteristics of the study variables and how it was designed for the non-experimental, with a population of 87 educational institutions of the province of Ferreñafe and of sample had a 26 institutions for the study.

The results show that the diagnosis of the administrative administration of the Ministry of Education of the province of Ferreñafe shows the following results that consumables arrived a week earlier for 42% and for 58% The procurement of timely fashion documents is Has 34% of the respondents, 26% always say that, while 40% have a contrary opinion, 83% of respondents do not say that the amounts of educational material and consumables received are accurate, also the commitments of Performance of the Ministry of Education in the Province of Ferreñafe have obtained the following data, 100% of the respondents are aware of the performance commitments of the UGEL. It is concluded that the administrative management of the Ministry of Education of the province of Ferreñafe, the results show that the fungible materials arrived a week earlier for 42% and for 58% came the week of commitment, hiring timely fashion documents It has 34% of the respondents, 26% say that always, while 40% have a contrary opinion.

**Key words:** *administrative control system, performance commitments.*

## INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se buscó conocer las variables de sistema de control administrativo para mejorar la eficiencia de los compromisos de desempeño de la Unidad de Gestión Educativa de la provincia de Ferreñafe.

Los sistemas de control administrativo son técnicas que permiten recoger información de la organización para posteriormente tomar decisiones sobre planeación y control, para motivar el comportamiento de los empleados y evaluar la eficacia y la eficiencia de la organización. Permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas.

Ramírez (2009) complementa que el control administrativo es el proceso mediante el cual la administración se asegura de que los recursos sean obtenidos y usados eficientemente en función de los objetivos planeados, en una sociedad donde los recursos son escasos y las necesidades múltiples, no se puede concebir una empresa desinteresada en la eficiencia y efectividad.

Con respecto a los compromisos de desempeño de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) son una herramienta de incentivos para promover una mejor gestión por resultados en el sector educación, que consiste en un esquema de financiamiento condicionado de recursos adicionales para todas las unidades ejecutoras de educación a nivel nacional. La finalidad es lograr una educación de calidad, que permita a nuestros niños una formación académica de acorde a las exigencias de la educación de este mundo moderno y globalizado.

Como formulación del problema se planteó: ¿De qué manera la propuesta de un sistema de control administrativo mejorará la eficiencia de los compromisos de desempeño de la Unidad de Gestión Educativa de la Provincia de Ferreñafe 2018? Como objetivo se propone un sistema de control administrativo para mejorar la eficiencia de los compromisos de desempeño de la Unidad de Gestión Educativa de la Provincia de Ferreñafe 2018.

La hipótesis, la implantación de la propuesta de un sistema de control administrativo mejorará la eficiencia de los compromisos de desempeño con respecto a la oportuna entrega de materiales educativos y fungibles de la Unidad de Gestión Educativa de la Provincia de Paco 2018.

La metodología de la investigación es de tipo descriptiva con un diseño no experimental, donde se tuvo una población de 87 instituciones educativas de las cuales se obtuvo una muestra de 26, a quienes se les aplicó una encuesta a los directores y personal administrativo para obtener una información para el presente estudio.

El presente trabajo de Investigación tiene la siguiente estructura:

El Capítulo I: Tratará sobre el PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, en el que se analizará la problemática a nivel internacional, nacional, regional e institucional, formulación del problema, la delimitación de la investigación, su justificación e importancia, limitaciones y los objetivos de la investigación.

Capítulo II: Comprende el Material y Métodos que detalla la parte metodológica como hipótesis, población, muestra e instrumentos de la investigación.

El Capítulo III: Resalta los resultados de la investigación en tablas y gráficos obtenidos de la estadística

El Capítulo IV: Se encuentra la síntesis de la discusión de los resultados representados en porcentajes cuantificables.

El Capítulo V: se encuentran las conclusiones y recomendaciones

El Capítulo VI: se encuentran las referencias bibliográficas y los anexos

LAS AUTORAS.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad Problemática**

De acuerdo a Educar (2016) menciona que “la gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una determinada región o país”. Las acciones que se desarrollan en la gestión educativa es ideal articular de manera adecuada con las políticas públicas que tiene el gobierno como parte del crecimiento y mejora de ese sector.

En Chile CAF (2016) se describe que, el razonamiento a la realidad de los sistemas educativos, la evidencia empírica es flagrante:

Contar con aulas y espacios de aprendizaje en buen estado es determinante en el momento de lograr que los alumnos obtengan los resultados académicos esperados, donde la influencia del estado de los colegios incide directamente en el desempeño de los alumnos. Por lo tanto, la importancia de la infraestructura escolar, con espacios renovados, posibilita que niños y jóvenes que viven en sitios remotos puedan estudiar y, además, permite mejorar la asistencia e interés de los estudiantes y maestros por el aprendizaje. En ese sentido, concretar las inversiones necesarias en infraestructura escolar tienen un papel fundamental para solucionar el problema del acceso de los estudiantes al sistema escolar y para mejorar su rendimiento.

En Colombia UGELCACIÓN (2013) menciona que la gestión escolar, es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de mejorar los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para atender sus propias necesidades de manera autónoma.



Rojas, (2014) complementa que las instituciones educativas están llamadas a reformular sus obsoletos sistemas organizacionales mediante la incorporación de planeamientos estratégicos capaces de poder mejorar la calidad del servicio educativo y hacerla más eficiente. Las instituciones educativas enfrentan pues nuevos retos, lo que les lleva a centrarse en la búsqueda de nuevas formas de gestión y profundizar en la evaluación para alcanzar una mayor calidad y avanzar en la excelencia.

En el Perú Bravo (2013) argumenta que “el Perú se viene trabajando en cambios que apuntan a asegurar que no exista un doble estándar en la educación peruana, ya que, se buscará desarrollar un mismo nivel tanto para la enseñanza privada como para la pública”.

Además, el autor complementa que de los requisitos importantes es la infraestructura educativa, en la que se busca que los centros educativos nacionales cumplan con los mismos requisitos mínimos que se les exigen a los privados. Por lo que se deben contar docentes, con un solo estándar de competencias que mejoren el nivel educativo peruano (Bravo (2013)

En los últimos años en el Perú se viene gestionando una mejora considerable en la educación de manera general, donde se busca que se mejore el nivel de educación en todos los niveles, en las instituciones públicas y privadas que dan el servicio de educación. Con respecto a la mejora que se intenta desarrollar en el ministerio de educación específicamente en la provincia de Ferreñafe se evidencia la gran problemática que se tiene en la actualidad con la entrega de material fungible y material educativo, donde las instituciones educativas deberían recibir estos materiales en el mes de febrero y a más tardar la primera semana de marzo, pero no se cumple con la entrega de estos materiales

en las fechas adecuadas sino al contrario se tienen muchos retrasos que inclusive la demora se prolonga hasta el mes de julio llegando inclusive hasta el mes de Octubre en casos extremos y muchas veces se tienen dificultades para hacer llegar estos materiales a las zonas más alejadas ya que no cuenta con vías de comunicación en buen estado, ante esta problemática. Ante estas razones descritas se ha creído conveniente plantear este estudio.

## **1.2. Antecedentes de Estudio**

### **A nivel Internacional**

**Ramírez, (2012).** La Gestión Educativa en la Educación Básica y Media Oficial de Manizales: un Análisis Desde las Teorías Administrativas y Organizacionales - Colombia, se tuvo como objetivo fue determinar la relación que existe entre las teorías organizacionales y administrativas y la calidad de la educación. La metodología de la investigación desde una perspectiva cualitativa, se realizaron entrevistas a los directivos docentes de 11 Instituciones de Educación básica y media del Municipio de Manizales y cuantitativa ya que analizaron los datos recogidos, además, el diseño de la investigación fue exploratoria e interpretativa. Se concluye que la relación que existe entre la gestión administrativa y la calidad de la educación, donde se evidencia que los colegios son vistos como organizaciones y que tienen relación con su entorno, por lo tanto, ya no es suficiente con la gestión pedagógica y académica, cobra importancia los procesos propios de la administración, planteados como: gestión directiva, la gestión administrativa y financiera y gestión Comunitaria; en tal sentido la gestión educativa hace parte de ese sistema y es responsable de aportar a la calidad de le educación.

### **A nivel Nacional**

**Alvarado y Huansi (2013)**, en su investigación Diseño de una Estrategia de Gestión Educativa para Mejorar los Niveles de Convivencia en la Institución Educativa Túpac Amaru- 2013 - Perú, se tuvo como objetivo diseñar una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en la Institución Educativa Túpac Amaru, el tipo de investigación fue descriptiva analítica y se tuvo un diseño no experimental y la población estuvo conformado por 499 entre docentes y personal administrativo. Los resultados muestran que el 83,7% de estudiantes opinan que el director debe ser quien propone, lidera, gestiona, organiza y concreta proyectos educativos para el buen funcionamiento de la institución, además, el 65,9% de estudiantes opinan que los coordinadores y profesores de la institución deben apoyar e implementar procesos de cambio y mejoramiento continuo dentro de la institución para lograr una educación de calidad. Se concluye que el director debe promover charlas con ayuda de especialistas, orientadas a mejorar los niveles de convivencia entre los directivos – docentes, docentes - padres de familia y docentes estudiantes, el director debe facilitar, motivar e implementar un proceso de capacitación permanente para mejorar la convivencia y la autoestima de cada uno de los agentes involucrados.

### **A nivel Regional**

**Albañil (2016)** en su investigación sobre El Clima Laboral y la Participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Ferreñafe, el objetivo describir el clima de trabajo que se vive en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Ferreñafe, los factores y dimensiones que el profesorado de la institución señala como influyentes para su configuración, el diseño de la investigación es transversal descriptivo con un enfoque de tipo cualitativo, además, se tiene un enfoque

cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos. Los resultados muestran que el clima laboral en opinión de los docentes encuestados va de regular a muy bajo existe un bajo nivel de satisfacción laboral del personal docente, el 62% siente baja y muy baja satisfacción con el funcionamiento de la dirección y con respecto a su trabajo, el 89.7% de los docentes expresan que siente entre regular a baja satisfacción con la labor que desempeñan en la institución. Se concluye que es destacable que en opinión de los encuestados se evalúa al clima laboral de la institución como paternalista con ligera tendencia al estilo participativo, sin embargo, hay que aclarar que, en opinión de los mismos docentes, el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es escaso.

## **1.2. Teorías relacionadas al tema**

### **Sistema de control administrativo**

De acuerdo a Horngren, Sundem y Stratton (2011) el sistema administrativo es una integración lógica de técnicas para reunir y usar información para tomar decisiones de planeación, control y motivar el comportamiento de los empleados y evaluar su rendimiento.

Ramírez (2009) complementa que el control administrativo como el proceso mediante el cual la administración se asegura de que los recursos sean obtenidos y usados eficientemente en función de los objetivos planeados, en una sociedad donde los recursos son escasos y las necesidades múltiples, no se puede concebir una empresa desinteresada en la eficiencia y efectividad.

### **Tipos de control**

Para Ramírez (2009) los sistemas más utilizados son 3 que permiten ejercer el control administrativo que sirven de para determinar el tipo de control que debe ser implementado de acuerdo al tipo de empresa donde se implemente un control.

En la mayoría de organizaciones se ha utilizado, el sistema de control después de la acción. Sin embargo, es recomendable ser creativos e introducir en la información contable el control direccional mediante el análisis de sensibilidad, y reducir así la brecha entre los resultados y los objetivos planeados. En esta forma se sustituye el método de control después de la acción por el método direccional.

Control guía direccional: Los resultados se pueden predecir y las acciones correctivas deben efectuarse antes de completar la operación.

Control selectivo: Consiste en la verificación de muestras de una operación específica con el fin de detectar si cumple los requisitos previstos, y de esta manera determinar si se puede continuar con el proceso.

Control después de la acción: Una vez que la operación ha concluido, se miden los resultados y se comparan con un estándar previamente establecido.

### **Objetivos del control administrativo**

Ramírez (2009) afirma que el control administrativo en las organizaciones contribuye al logro de los siguientes objetivos: diagnosticar, comunicar y motivar.

**Diagnosticar:** el control administrativo es una herramienta que durante la actuación o toma de decisiones de la administración permite descubrir áreas problema o áreas de aciertos, para corregir una situación o capitalizar un acierto. La finalidad del control administrativo es preventiva más que correctiva.

**Comunicación:** Otro de los objetivos básicos del control es proporcionar un medio de comunicación entre las personas que integran la organización. Esto se logra informando los resultados de las diversas actividades que se lleven a cabo dentro de la empresa. También es un medio para que el subordinado conozca las pautas que servirán de guía y base para que su jefe evalúe periódicamente su actuación. Un buen sistema de control administrativo debe estar orientado a detectar lo que cada ejecutivo debería coordinar en relación con las actividades bajo su control. La aplicación de la administración por excepción no tendría sentido si no hubiera un medio para descubrir los síntomas.

**Motivación:** se debe tener en cuenta que todo cambio propuesto en una empresa genera resistencia, inclusive a veces antes de analizar las ventajas y desventajas del cambio, por el solo hecho de ser algo desconocido. De esta actitud surge la necesidad de ser muy cautelosos al implantar cambios o modificaciones, anticipándose a través del conocimiento del elemento humano para que se compruebe la conveniencia de dichos cambios.

Una de las formas mediante las que se puede convencer más efectivamente al personal de la empresa sobre la bondad de un sistema de control administrativo es haciéndolo participe del diseño del sistema y del establecimiento de los objetivos y metas que se espera lograr en cada una de las áreas a su cargo.

### **Etapas para diseñar un sistema de control administrativo**

Ramírez (2009) manifiesta que cuando las organizaciones se administran sin apoyarse en sistemas de control administrativo, no se tiene información importante (y, por ende, el control necesario) para detectar a tiempo las desviaciones y tomar las acciones correctivas con oportunidad.

#### **a. Definición de resultados deseados**

Ramírez (2009) menciona que el diseño de un buen sistema de control debe iniciarse en función de un objetivo fijado por la administración, determinando el conjunto de acontecimientos deseables en el futuro, donde se tenga la interacción entre planeación y control y determinar los resultados que se esperan alcanzar.

Las estructuras mentales particulares en ocasiones hacen fijar objetivos muy generales, lo que impide un buen control. Sólo es posible lograr un control adecuado si los objetivos han sido claramente especificados, es decir, medidos y publicados. Una vez expresados los resultados de manera cuantificable, deben ser relacionados con las personas que en forma directa o indirecta tengan que ver con los objetivos fijados por la administración, ya que el comportamiento humano influye en forma significativa sobre el éxito de cualquier proceso. Lo adecuado es dividir los objetivos deseados en sub-objetivos, para facilitar los ajustes en las diferentes secciones de la organización y lograr que el personal participe en la obtención de los resultados.

#### **b. Determinación de las predicciones que guiarán hacia los resultados deseados**

En esta etapa un control administrativo efectivo es el que se preocupa por determinar con anticipación los elementos de predicción que durante el proceso del control ayudarán a la obtención de los resultados deseados. Los elementos predictivos son indicadores para detectar desviaciones respecto a lo planeado y corregir oportunamente las fallas.

Cambios en los niveles medibles de los insumos: se describe, si se prevé un cambio en los sueldos, se puede asegurar que ello implicará un nuevo gasto. Un contrato de compra de materiales va a generar costos futuros y de embarque.

Complejidad del proceso: el grado de complejidad con que se conduce la operación provee una buena base para determinar lo que habrá de efectuarse; por ejemplo, el número

mensual de llamadas por teléfono de una gerencia de seguros ayudará a pronosticar el trabajo que habrá en los próximos meses.

Síntomas: aunque los síntomas no afectan directamente a los resultados, pueden influir y ayudar a predecir; por ejemplo, el ausentismo indica baja moral del personal. Por eso se dice que la función de los elementos predictivos es evitar que aumente la brecha entre lo deseado y lo real, aplicando las acciones correctivas ante los primeros síntomas de desviación.

### **c. Determinación de los estándares de los elementos predictivos en función de los resultados**

Lo que se pretende en esta etapa es fijar el nivel que se considera aceptable y con el cual se harán las comparaciones. Es decir, cada elemento predictivo necesita un estándar en función de los resultados deseados, de manera que se vea por simple comparación cuándo se debe aplicar una acción correctiva. Por ejemplo, para el departamento de finanzas, el hecho de que un cliente no respete las condiciones de pago en un mes no es grave, en principio, pero tres o cinco clientes morosos en un mes ya pueden generar un problema de liquidez.

### **d. Especificación de flujo de información**

El éxito de un sistema de información para ejercer el control administrativo dependerá de aplicar la filosofía de la calidad del servicio; habrá que preguntarle a cada responsable de las áreas de línea o bien de staff, lo siguiente:

¿Qué indicadores quieres que se te informen? ¿Cada cuándo quieres que se te envíen?

¿Cómo quieres que se te presenten?

Para ello, se necesita distinguir entre dos grupos diferentes de usuarios de la información:



Quiénes toman decisiones dentro de la línea. Quiénes no toman decisiones dentro de la línea.

Los primeros actúan en forma rápida, ya que son los que tienen mayores conocimientos sobre determinado problema y sin duda habrán de lograr encauzar determinada actividad. El flujo de información para el segundo grupo dependerá de la función que cumpla dentro de la organización, ya que generalmente no está en el campo de la toma de decisiones, sino en planeación o estudio de problemas específicos.

### **Compromisos de desempeño**

De acuerdo a UGEL (2016) describe que los compromisos de desempeño son una herramienta de incentivos para promover una mejor gestión por resultados en el sector educación, que consiste en un esquema de financiamiento condicionado de recursos adicionales para todas las unidades ejecutoras de educación a nivel nacional.

### **Compromiso de desempeño a cumplir en el presente año.**

Para el UGEL (2016) describe que el plan anual de trabajo es una herramienta de gestión que orienta las acciones de la institución educativa en función de los aprendizajes, donde se tiene como propósito ordenar las tareas en la institución educativa a través de los compromisos de gestión, configurando para ello actividades específicas, operativas, que se dirijan y estén centradas en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

### **Principales actores para el compromiso de desempeño**

De acuerdo al Ministerio de Educación (2016) los principales responsables para brindar un servicio educativo oportuno y de calidad son el Ministerio de Educación, los gobiernos regionales a través de las direcciones regionales de educación (DRE), así como las unidades de gestión educativa local (UGEL).

**UGEL:** se encarga de definir los compromisos de desempeño y sus metas, realiza el seguimiento y verificación del cumplimiento, brinda alertas de posibles desfases en la ejecución de las actividades principales, asimismo, se encarga de generar condiciones necesarias, realiza las transferencias de recursos, brinda la asistencia técnica especializada para el cumplimiento de los compromisos de desempeño.

**Gobiernos regionales – dirección regional de educación:** se encarga de realizar un seguimiento, genera estrategias e coordinación entre UGEL, facilita los procesos necesarios, tiene una participación activa en promover la asistencia de funcionarios convocados a los talleres, reporta al UGEL el uso de los recursos.

**Unidad de gestión educativa local:** se encarga de implementar las acciones necesarias para informar de manera oportuna completa e idónea sobre el cumplimiento de los procesos estipulados en cada tramo, lograr procesos vinculados y fechas establecidas, también se encarga de difundir y promover el cumplimiento de compromisos de desempeño, participa activamente en las asistencias técnicas del UGEL y asigna y ejecuta las transferencias de recursos recibidas para el cumplimiento de los compromisos de desempeño.

### **Tipos de compromisos de desempeño para la mejora educativa en el Perú.**

Para el UGEL (2016) para el cumplimiento de los compromisos de desempeño se ha determinado distribuir en 4 tramos con la finalidad de cumplir los objetivos planteado en el mejoramiento e innovación de la educación en el Perú.

#### **a. Tramo 1: promover resultados educativos**

La característica de este tramo se busca promover los resultados teniendo en cuenta la gran importancia de la asistencia de los directores, así como de los docentes en el centro de labores para impartir sus conocimientos, donde se debe complementar con la asistencia

de los estudiantes y deben ser registrados y actualizados en la dirección de las respectivas instituciones.

**b. Tramo 02: Generar condiciones para el inicio del año escolar.**

La importancia de este tramo de acuerdo al Ministerio de Educación (2016) es la actualización del padrón PRONOEI y registro de promotoras educativas comunitarias, se complementa con el contrato oportuno del servicio de transporte para la distribución de materiales educativos y fungibles, la adjudicación y contratación de docentes EBR-EBA Y EBE, asimismo, es necesario el registro de reasignaciones del personal docente en el sistema Nexus y finalmente se debe realiza el pago oportuno del bono escuela.

**c. Tramo 03: Fortalecer procesos de gestión durante el año escolar.**

La importancia de este podemos indicar que empieza en la oportuna entrega de materiales educativos y fungibles para el inicio del año escolar, la adjudicación y contratación de docentes de educación superior, asimismo, se debe realizar el cierre del año académico y de debe aprobar las nóminas de matrícula para el año siguiente. Es importante contar con el registro de información del escalafón para nuevos docentes nombrados, Registro y verificación de ficha técnica de mantenimiento de locales escolares (2016) y de la declaración de gastos de mantenimiento (omisos 2014-2016). Contratación oportuna de nuevas plazas docentes de educación inicial financiadas en el 2016. Contratación oportuna del personal CAS para las intervenciones prioritarias del sector.

**d. Tramo 04: Promover resultados educativos.**

La gestión de la mejora de la educación en el Perú, se centra en lograr mejores resultados, ante ello se busca mejorar el aprendizaje en comprensión lectora y matemática, la asistencia de directores y presencia de docentes y estudiantes a sus respectivos centros de estudios, se busca cumplir las horas pedagógicas asignadas y finalmente la ejecución del presupuesto para los servicios básicos de las IIEE de EBR.

### **Dimensiones de compromisos de desempeño.**

Según el Ministerio de Educación (2016) en la búsqueda de la innovación y la mejora educativa en el Perú se busca integrar diferentes factores que conlleven a tener una educación de calidad, en esa búsqueda se tiene en cuenta la gran importancia de la oportuna distribución de los materiales educativos y fungibles para las instituciones educativas:

**Gestión pedagógica:** se realiza la elaboración del requerimiento de distribución de materiales para ser complementado por la gestión institucional donde se determinarán la cantidad que se requiere para la institución.

**Gestión administrativa:** se produce el ingreso de requerimiento en materiales fungibles y educativos que serán necesarios para el inicio del año escolar.

**Gestión institucional:** es aquí donde se debe realizar la elaboración del estudio de mercado, es decir, la posible cantidad de alumnos que se contarán para el próximo para poder realizar el expediente en la que se hará el requerimiento de materiales, donde el orden de servicio se registra en el SIGA. También es parte de la gestión institucional para definir el tipo de transporte con la finalidad de obtener los materiales necesarios.

**Contrato del transporte:** es muy importante contar con los servicios de transporte con la finalidad que los materiales que van a distribuir lleguen en tiempos definidos y en correctas condiciones.

**Institución educativa:** aquí se realiza la recepción de los materiales educativos y fungibles, con la finalidad de dar poder ser distribuidos a los alumnos y docentes para el respectivo inicio del año escolar, de no llegar los materiales en tiempos adecuados o incompletos dificulta un correcto inicio del año escolar

### **1.3.1. Definición de la terminología**

**Compromiso de desempeño:** son una herramienta de incentivos para promover una mejor gestión por resultados en el sector educación, que consiste en un esquema de financiamiento condicionado de recursos adicionales para todas las unidades ejecutoras de educación a nivel nacional (UGEL 2016)

**Control:** implementación de planes con el empleo de retroalimentación para alcanzar objetivos (Ramírez, 2009)

**Control de gestión:** es proceso utilizado por los directivos subjetivamente para influir en las actuaciones del resto de individuos de la organización, para poder tener en práctica las estrategias de esta actuación con el fin de conseguir objetivos de forma eficaz y eficiente. (Soldevilla y Roca 2004)

**Evaluación del desempeño:** es un proceso interno de las instituciones escolares cuyo diseño, implementación y seguimiento deben administrar fundamentalmente los sostenedores y los responsables directos de la conducción de los establecimientos. (Ministerio de Educación Chile, 2007)

**Gestión educativa:** consiste en el ejercicio de las competencias y funciones transferidas requiere delimitar con claridad las responsabilidades de cada nivel de gobierno en la presentación de servicios públicos (Delgado, 2016)

**Los Compromisos de Gestión y Desempeño:** son el mecanismo para propiciar, entre Docentes Directivos y Técnico Pedagógicos, procesos de fortalecimiento de competencias profesionales coherentes con las necesidades de mejora del establecimiento (Ministerio de Educación Chile, 2007)

#### **1.4. Formulación del problema.**

¿De qué manera la propuesta de un sistema de control administrativo mejorará la eficiencia de los compromisos de desempeño de la Unidad de Gestión Educativa de la Provincia de Ferreñafe 2018?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

##### **a) Científica**

Se usaron las variables de sistema de control administrativo y compromiso de desempeño en la que describen conceptos, tipos y características en base a teorías que permiten conocer de manera más cercana la definición de los temas para la investigación y basado en el método científico que guía con pasos adecuados para que la investigación tenga consistencia.

##### **b) Institucional**

En las instituciones permitió conocer las realidades donde se verificó si se cuenta con un control administrativo para verificar el compromiso de desempeño que permitan conocer y hacer un análisis para poder proponer estrategias que mejoren la situación actual en beneficio de los docentes, de los alumnos los que al tener profesores competitivos se logra un prestigio institucional.

##### **c) Social**

La investigación es de gran importancia para los profesores, alumnos y para el Ministerio de Educación, a través de ella se puede tener un conocimiento para detectar los errores y corregirlos, con la finalidad de brindar un mejor servicio educativo para el beneficio de todos los estudiantes de las instituciones educativas involucradas, y de esta manera permita llegar los materiales educativos en el tiempo adecuado a las instituciones educativas beneficiadas.

## **1.6. Hipótesis.**

Sí, se implementa un sistema de control interno se optimizará los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local – Ferreñafe.

## **1.7. Objetivos de la Investigación**

### **1.7.1. Objetivo general**

Proponer un sistema de control administrativo para mejorar la eficiencia de los compromisos de desempeño de la Unidad de Gestión Educativa de la Provincia de Ferreñafe 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

1. Diagnosticar la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa de la provincia de Ferreñafe.
2. Conocer cómo se están desarrollando los compromisos de desempeño de la Unidad de Gestión Educativa de la Provincia de Ferreñafe.
3. Proponer estrategias de un sistema de control administrativo para mejorar la eficiencia de los compromisos de desempeño de la Unidad de Gestión Educativa de la UGEL Ferreñafe.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Según el tipo de estudio expuesto, le corresponde el:

**Tipo de investigación es:** “Cuantitativa, Descriptiva – Propositiva.

Cuantitativa, ya que nos permite examinar los datos recabados a través de la encuesta aplicada de manera científica, o más específicamente en forma numérica, con ayuda de herramientas del campo de la estadística”.

Descriptiva, porque describe una realidad y propositiva porque presenta una propuesta para solucionar el problema principal de la investigación (López, 2014).

**El diseño de la investigación es:** No experimental transeccional.

“No experimental por que no se puede manipular la información, los datos a reunir se obtendrán del personal administrativo de la Institución, y transeccional ya que la recolección de datos se realizará en un solo tiempo”. (Tristán, 2008)

Usará el método deductivo, Delphi, etc.

**T<sub>1</sub> → T<sub>2</sub>**

**M<sub>1</sub> → O → P → EH**

Dónde:

**M<sub>1</sub>:** Es la muestra que se está observando:

**O:** Es la observación a desarrollar en la muestra.

**P:** Es la propuesta de especialidad.

**T<sub>1</sub>:** Es el tiempo de medición.

**T<sub>2</sub>:** Es el tiempo de proyección.



**EH:** Es el “escenario hipotético” futuro proyectado.

## **2.2. Variables, operacionalización**

**Variable independiente:** Sistema de Control Administrativo

**Variable dependiente:** Compromiso de desempeño

### **2.2.1. Definición conceptual**

#### **Sistema de Control Administrativo:**

Son técnicas que permiten recaudar información de la organización para posteriormente tomar decisiones sobre planeación y control, para motivar el comportamiento de los empleados y evaluar la eficacia y la eficiencia de la organización. (Ruiz, 2015)

#### **Compromiso de desempeño:**

Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (Jiménez, 2012)

### 2.2.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1  
*Operacionalización Variable Independiente*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
V.I. Sistema de Control Administrativ o	Necesidad de logro o realización	Impulso por sobresalir Lucha continua Lograr el éxito	Guía de observación
	Necesidad de poder	Influir en otra persona Comportarse de una determinada manera	
	Necesidad de afiliación	Relaciones interpersonales amistosas, y cercanas	

*Fuente:* Elaboración propia

Tabla 2  
*Operacionalización Variable Dependiente*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
V.D Compromiso de desempeño	Resistencia lógica o racional Resistencia psicológica Resistencia social (grupal)	Tiempo	Encuesta y Cuestionario
		Esfuerzo	
		Capacitación	
		Emociones	
		Actitudes	
		Interés común	
		Costumbre	

*Fuente:* Elaboración propia

## **2.3.Población y muestra**

### **Población**

Representa todas las unidades de la investigación que se estudia de acuerdo a la naturaleza del problema, es decir, la suma total de las unidades que se van a estudiar, las cuales deben poseer características comunes dando origen a la investigación. Arias (1999), señala que “es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación”. (p.98).

Para la presente investigación, se ha considerado los trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe que suman un total 33 de trabajadores a quienes se les administrará la ficha de observación y cuestionario.

### **Muestra**

Es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. Para Balestrini (1997), La muestra “es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población” (p.138). Para Hurtado (1998), consiste: “en las poblaciones pequeñas o finitas no se selecciona muestra alguna para no afectar la valides de los resultados”. (p.77).

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico intencional a criterio de la investigadora, debido a la viabilidad para la aplicación de los instrumentos de trabajo de campo aprovechando los espacios libres como el refrigerio, periodos de descanso quedando constituido por los 33 trabajadores integrantes de la población, para lo cual se administró los instrumentos de diagnóstico.

Por ser la población pequeña no se recurre a fórmulas estadísticas para hallarla por lo tanto se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 3

*Personal Administrativo de la UGEL – IBIR IMAZA*

ÁREAS	N°	%
Personal nombrado	1	3.0%
Administración	3	9.1%
Servicios Personales - Personal Contratado por la Alta Dirección	4	12.1%
Servicios personales -personal contratado por la UGEL	22	66.7%
Personal Contratado CAS – UGEL	3	9.1%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración Propia - Oficina de Administración – UGEL IBIR IMAZA

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

### **2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos a utilizar en la presente investigación son la técnica de programación, la técnica de revisión documental y la técnica de encuesta.

**a. Técnica de Programación.** Consiste en diseñar un plan de capacitación para la reducción de la resistencia al cambio organizacional en Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe y Rural Imaza.

**b. Técnica de revisión documental.** La aplicación de dicha técnica permitirá recopilar información proveniente de la resistencia que pongan los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe respecto a las decisiones y el cambio que se genere en sus labores.

**c. Técnica de la encuesta.** Se utilizará para recoger información de los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe relacionados a la resistencia que tengan respecto del cambio organizacional. Se utilizará esta técnica porque lo considero que es una de las más eficaces para obtener la información primaria, teniendo como instrumento el cuestionario.

**Cuestionario:** Es el documento formado por un conjunto de preguntas, las mismas que serán aplicadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe y Rural Imaza.

#### 2.4.2. Validez y confiabilidad

El instrumento tendrá una validez de contenido, mediante tres jueces expertos, asimismo se determinará la validez del constructo aplicando el análisis Correlacional ítem – total y para la confiabilidad, se utilizará la prueba de consistencia interna alfa de Cron Bach.

#### Análisis de fiabilidad

#### Escala: TODAS LAS VARIABLES

**Tabla 4**

*Análisis de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,810	,799	15

*Fuente:* Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 22

**Tabla 5**  
*Correlación Elemento- Alfa de Cronbach*

	Correlación elemento- total	Alfa de Cronbach
P1	,791	,896
P2	,180	,915
P3	,516	,905
P4	,407	,908
P5	,380	,908
P6	,470	,906
P7	,779	,897
P8	,768	,897
P9	,708	,899
P10	,667	,901
P11	,491	,905
P12	,385	,910
P13	,724	,898
P14	,706	,899
P15	,659	,901

*Fuente:* Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 2

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Para procesar la información se tomará como ayuda al software SPSS versión 21 con la finalidad de realizar el análisis estadístico en el desarrollo del trabajo de investigación.

Estos resultados serán presentados mediante tablas simples y de doble entrada de frecuencia con sus respectivos porcentajes de acuerdo al manual de estilo APA (2016).

Para determinar confiabilidad se hará uso de la prueba del coeficiente alfa de Cronbach y la validez las correlaciones ítem totales, y serán comprobados con la prueba F (ANOVA).

## 2.6. Aspectos éticos

“La investigación cumple con los patrones de calidad de los productos acreditables aprobados por la Universidad, cumpliendo con las formalidades de redacción en normas APA”.

En la investigación se tuvo presente:

**Medioambiente:** “Es una investigación que no genera residuos sólidos u orgánicos, por consiguiente, no representa una amenaza para el medio ambiente”.

**Confidencialidad:** “Reserva total de la información que se obtenga de la Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe y Rural Imaza para la investigación. Es decir, no se compartirá dicha información con la competencia, respetando la privacidad de los datos proporcionados”.

**Objetividad:** “Se hace el estudio con total independencia y transparencia fuera cual fuera los resultados se respetará”

**Originalidad:** “El presente proyecto es genuino, original no es plagio de alguna investigación ya realizada”.

**Veracidad:** “Información verídica y real dada por la misma Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe y Rural Imaza”.

### III. RESULTADOS

#### RESISTENCIA AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

##### 3.1. Resultados en Tablas y Figuras:

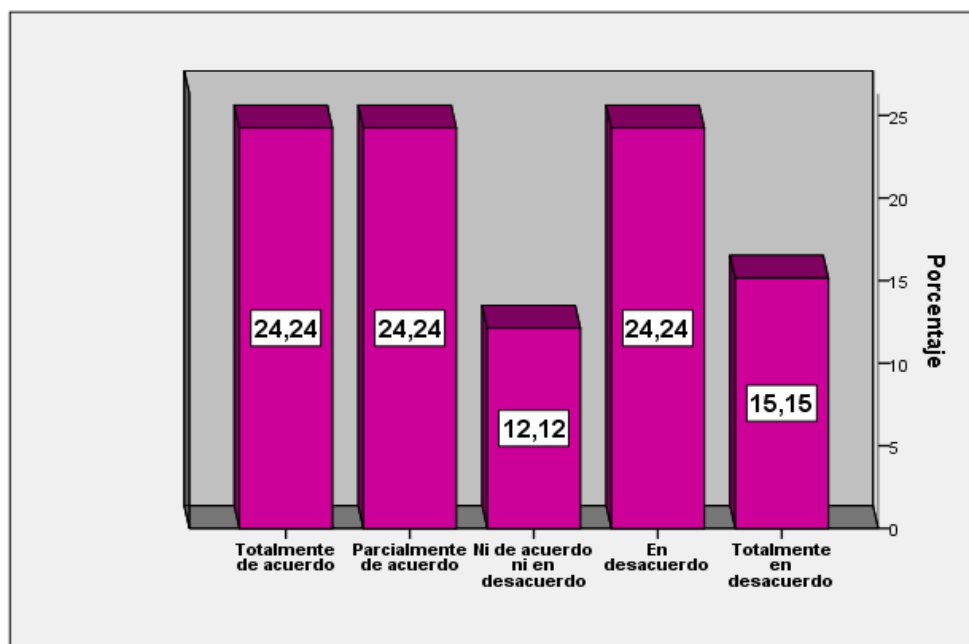
*Diagnosticar la resistencia al cambio organizacional Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe y Rural Imaza.*

Tabla 6

*En caso de presentarse un cambio en la Institución, los empleados poco hemos desarrollado nuestra creatividad e iniciativa para enfrentar los nuevos retos y desafíos.*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	24.2%
Parcialmente de acuerdo	8	24.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12.1%
En desacuerdo	8	24.2%
Totalmente en desacuerdo	5	15.2%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0%</b>

*Fuente:* Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 22



*Figura 1.*



En caso de presentarse un cambio en la Institución, los empleados hemos desarrollado nuestra creatividad e iniciativa para enfrentar los nuevos retos y desafíos.

*Fuente:* Tabla 6

Interpretaciones: Del 100% de encuestados, 24.3% está totalmente de acuerdo, 24.2% está de acuerdo, 12.1% ni de acuerdo ni en desacuerdo. 24.2% en desacuerdo y el 15.2 % totalmente en desacuerdo.

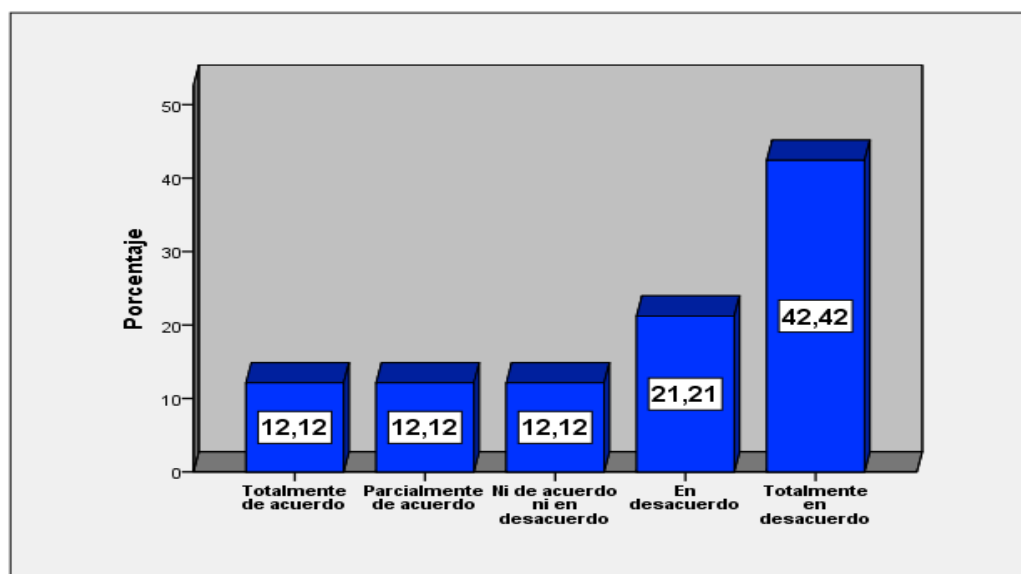
Esto indica que más de un 39.4% considera que, en caso de presentarse un cambio en la Institución, los empleados poco hemos desarrollado nuestra creatividad e iniciativa para enfrentar los nuevos retos y desafíos.

Tabla 7

*En la Institución cuando se establece una posición de poder (jefes o líderes), quien la logra suele resistirse a cualquier cambio que reduzca su poder o influencia.*

<b>Válidos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	4	12.1%
Parcialmente de acuerdo	4	12.1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12.1%
En desacuerdo	7	21.2%
Totalmente en desacuerdo	14	42.4%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0%</b>

*Fuente:* Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 22



*Figura 2.*

En la Institución cuando se establece una posición de poder (jefes o líderes), quien la logra suele resistirse a cualquier cambio que reduzca su poder o influencia.

*Fuente:* Tabla 7

Interpretaciones: Del 100% de encuestados, 12.1% está totalmente de acuerdo, 12.1% está de acuerdo, 12.1% ni de acuerdo ni en desacuerdo. 12.1% en desacuerdo 21.2% y el 42.4 % totalmente en desacuerdo.

Esto indica que más de un 63.6% considera que no se establece una posición de poder (jefes o líderes), quien la logra suele resistirse a cualquier cambio que reduzca su poder o influencia.

Tabla 8

*En esta Institución, cualquier cambio – sea pequeño o grande, debe ser propuesto por los directivos.*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	12.1%
Parcialmente de acuerdo	6	18.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	18.2%
En desacuerdo	10	30.3%
Totalmente en desacuerdo	7	21.2%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 22

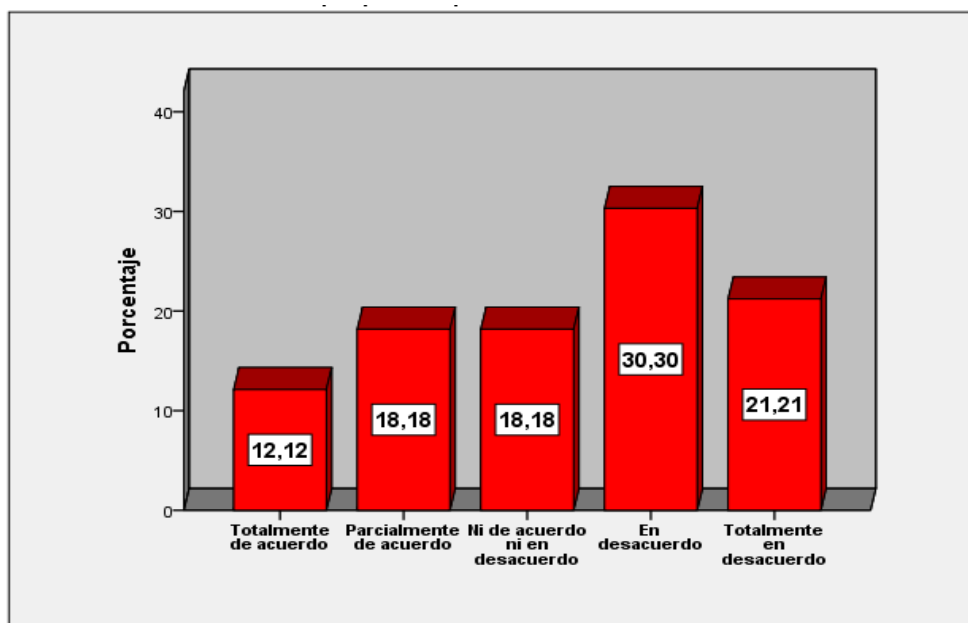


Figura 3.

En esta Institución, cualquier cambio – sea pequeño o grande, debe ser propuesto por los directivos.

Fuente: Tabla 8

Interpretaciones: Del 100% de encuestados, 12.1% está totalmente de acuerdo, 18.2% está de acuerdo, 18.2% ni de acuerdo ni en desacuerdo. 30.3% en desacuerdo y el 21.2 % totalmente en desacuerdo.

Esto indica que más de un 51.5% considera que, en esta Institución, cualquier cambio – sea pequeño o grande, debe ser propuesto por los directivos.

Tabla 9

*Los jefes de esta Institución casi siempre les indican a los Trabajadores que hay que hacer y cómo hacerlo*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	6.1%
Parcialmente de acuerdo	8	24.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6.1%
En desacuerdo	10	30.3%
Totalmente en desacuerdo	11	33.3%

<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0%</b>
--------------	-----------	---------------

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 22

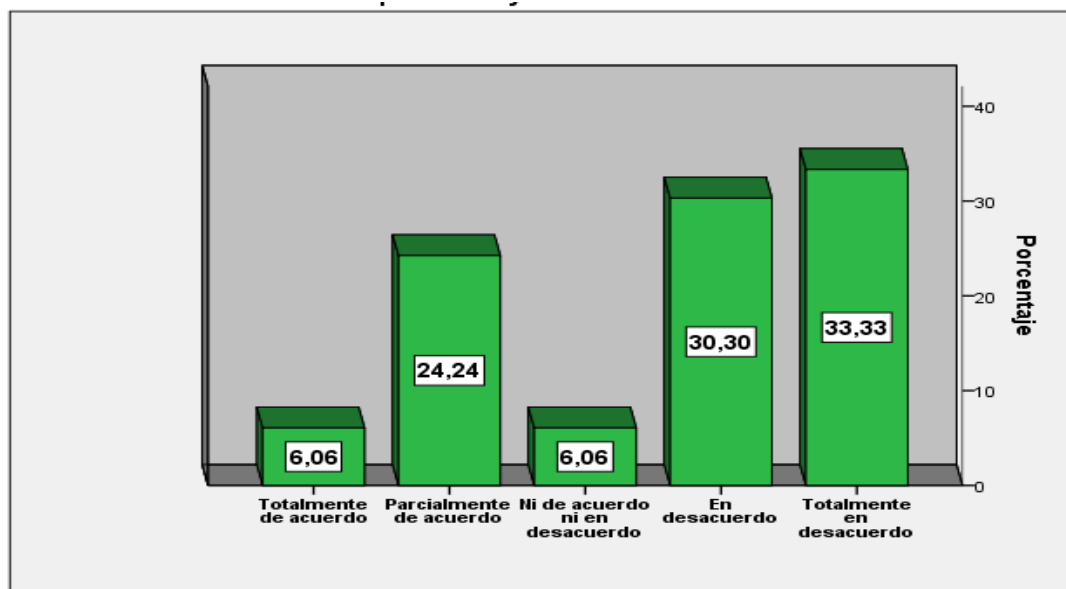


Figura 4.

Los jefes de esta Institución casi siempre les indican a los Trabajadores que hay que hacer y cómo hacerlo

Fuente: Tabla 9

Interpretaciones: Del 100% de encuestados, 6% está totalmente de acuerdo, 24.2% está de acuerdo, 6% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 30.3% en desacuerdo y el 33.3 % totalmente en desacuerdo.

Esto indica que más de un 63.6% considera que los jefes de esta Institución casi siempre les indican a los trabajadores que hay que hacer y cómo hacerlo.

Tabla 10

*En la Institución existen muchas normas y procedimientos de control, lo cual dificulta la implementación de cambios.*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	18.2%
Parcialmente de acuerdo	6	18.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	18,2%
En desacuerdo	7	21.2%
Totalmente en desacuerdo	8	24.2%

<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0%</b>
--------------	-----------	---------------

Fuente: Elaboración

propia exportada del Reporte SPSS – V. 22

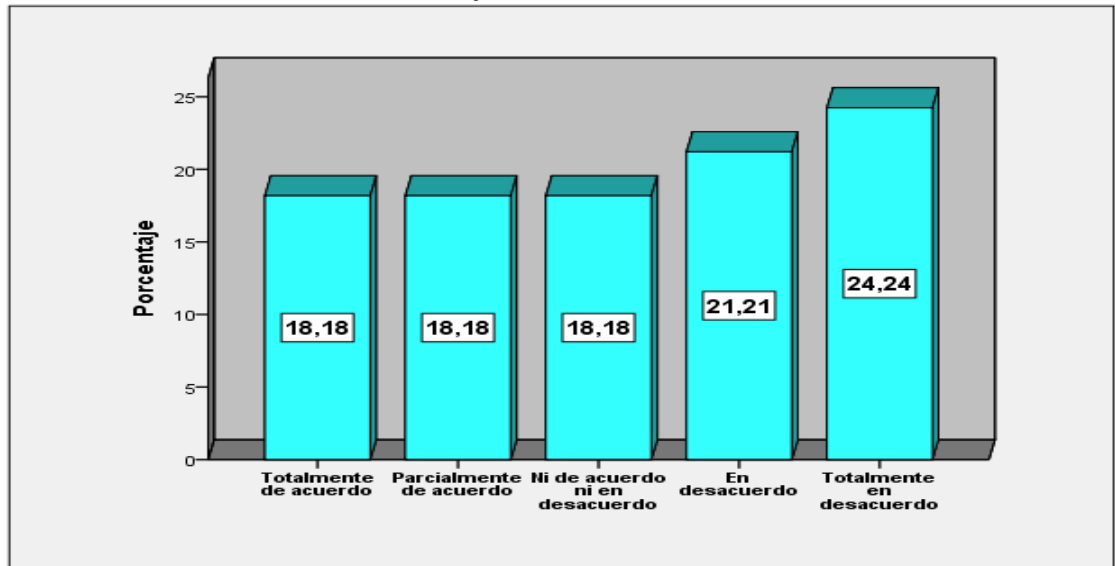


Figura 5.

En la Institución existen muchas normas y procedimientos de control, lo cual dificulta la implementación de cambios.

Fuente: Tabla 10

Interpretaciones: Del 100% de encuestados, 18.2% está totalmente de acuerdo, 18.2% está de acuerdo, 18.2% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 21.2% en desacuerdo y el 24.2 % totalmente en desacuerdo.

Esto indica que más de un 45.4% considera que en la Institución existen muchas normas y procedimientos de control, lo cual dificulta la implementación de cambios.

Tabla 11

*En la Institución la tradición es tan valorada que nos lleva a rechazar cualquier cosa que vaya en su contra.*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	18.2%
Parcialmente de acuerdo	2	6.1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12.1%
En desacuerdo	7	21.2%
Totalmente en desacuerdo	14	42.4%

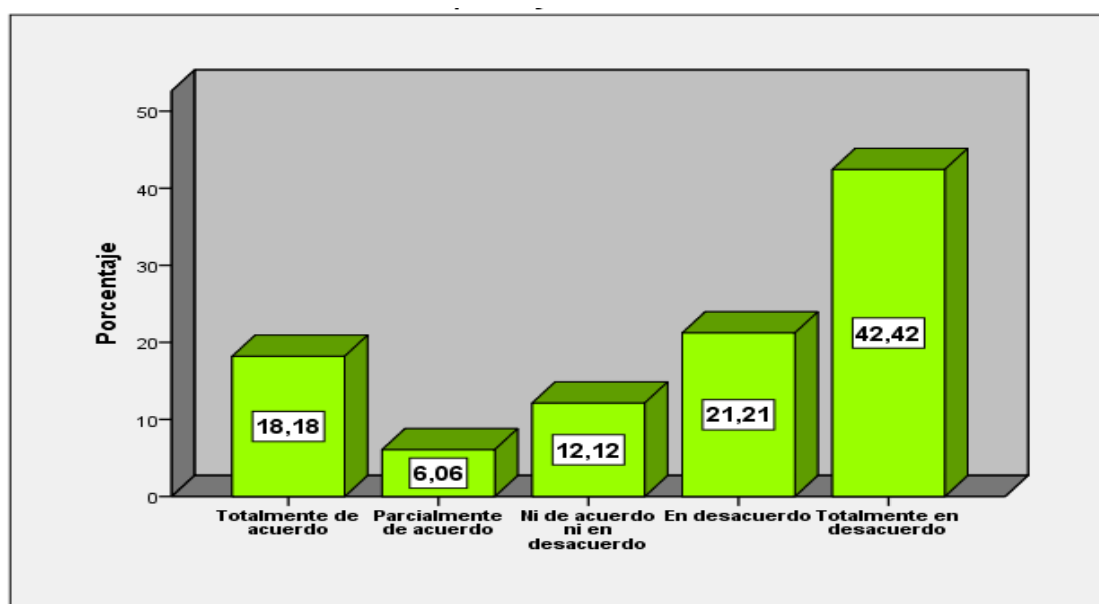
---

<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0%</b>
--------------	-----------	---------------

---

*Fuente:*  
Elaboración propia

exportada del Reporte SPSS – V. 22



*Figura 6.*

En la Institución la tradición es tan valorada que nos lleva a rechazar cualquier cosa que vaya en su contra.

*Fuente:* Tabla 11

Interpretaciones: Del 100% de encuestados, 18.2% está totalmente de acuerdo, 6% está de acuerdo, 12.1% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 21.2% en desacuerdo y el 42.4 % totalmente en desacuerdo.

Esto indica que más de un 63.6% considera que en la Institución la tradición es tan valorada que nos lleva a rechazar cualquier cosa que vaya en su contra.

Tabla 12

*En la Institución pensar diferente a los establecido por el grupo es mal visto y, en ocasiones, rechazado.*

*Fuente:* Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 22

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Parcialmente de acuerdo	8	24.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	36.4%
En desacuerdo	6	18.2%
Totalmente en desacuerdo	7	21.2%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0%</b>

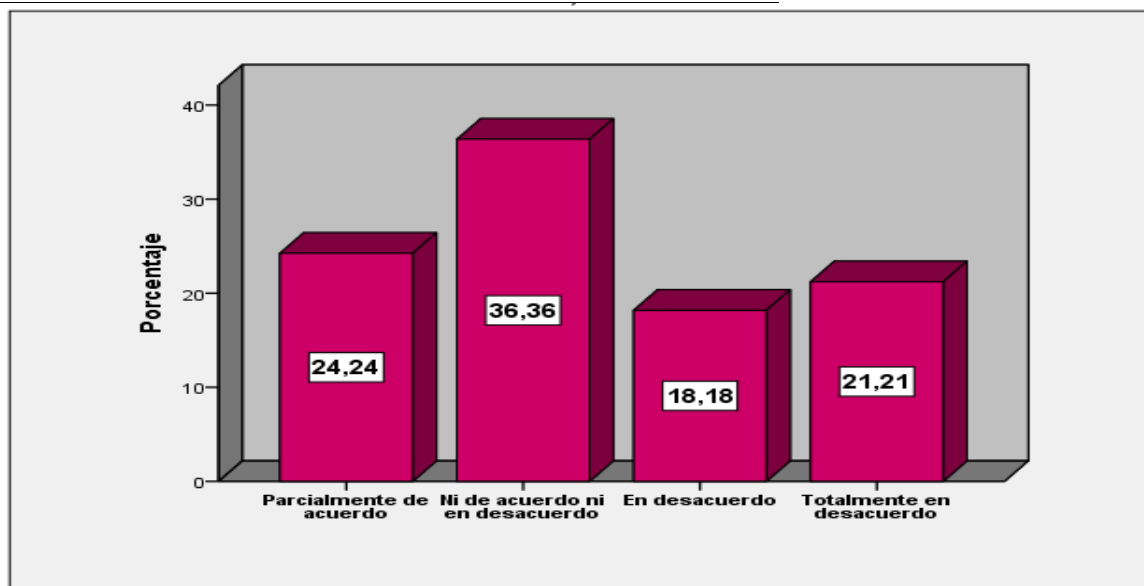


Figura 7.

En la Institución pensar diferente a los establecido por el grupo es mal visto y, en ocasiones, rechazado.

Fuente: Tabla 12

Interpretaciones: Del 100% de encuestados, 24.2% está de acuerdo, 36.4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 18.2% en desacuerdo y el 21.2 % totalmente en desacuerdo.

Esto indica que más de un 39.4% considera que en la Institución pensar diferente a los establecido por el grupo es mal visto y, en ocasiones, rechazado.

Tabla 13

*Innovar, aun en cosas sencillas, resulta muy complicado en la Institución.*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	12.1%
Parcialmente de acuerdo	4	12.1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12.1%
En desacuerdo	12	36.4%
Totalmente en desacuerdo	9	27.3%

<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0%</b>
--------------	-----------	---------------

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 22

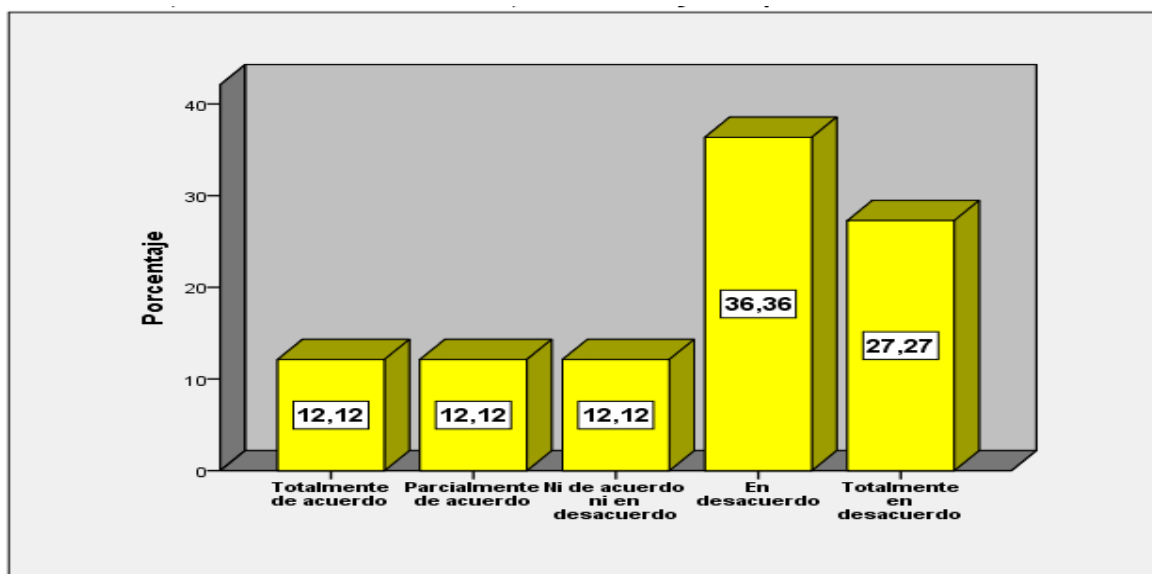


Figura 8.

Innovar, aun en cosas sencillas, resulta muy complicado en la Institución.

Fuente: Tabla 13

Interpretaciones: Del 100% de encuestados, 12.1% está totalmente de acuerdo, 12.1% está de acuerdo, 12.1% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 36.4% en desacuerdo y el 27.3 % totalmente en desacuerdo.

Esto indica que más de un 63.7% considera que Innovar, aun en cosas sencillas, resulta muy complicado en la Institución.

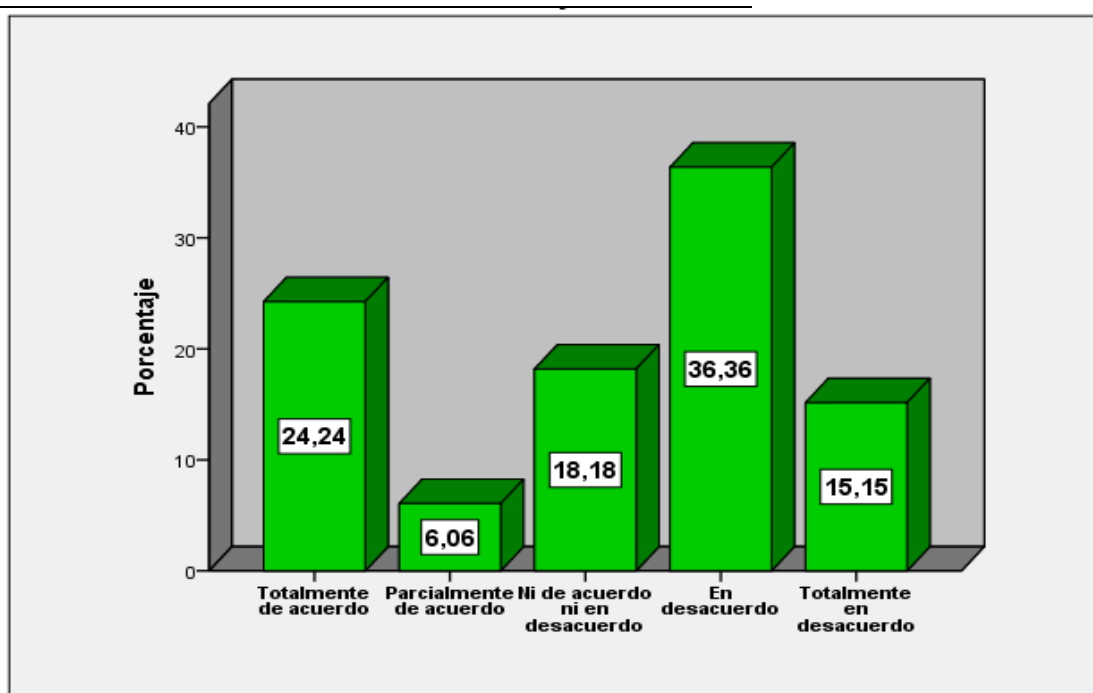
Tabla 14



*En mi trabajo es imposible proponer o realizar cambios pues todo ya está estandarizado y normatizado.*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	24.2%
Parcialmente de acuerdo	2	6.1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	18.2%
En desacuerdo	12	36.4%
Totalmente en desacuerdo	5	15.2%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0%</b>

*Fuente:*  
Elaboración propia  
exportada del Reporte  
SPSS – V. 22



*Figura 9.*

En mi trabajo es imposible proponer o realizar cambios pues todo ya está estandarizado y normatizado.

*Fuente:* Tabla 14

Interpretaciones: Del 100% de encuestados, 24.2% está totalmente de acuerdo, 6% está de acuerdo, 18.2% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 36.4% en desacuerdo y el 15.2 % totalmente en desacuerdo.

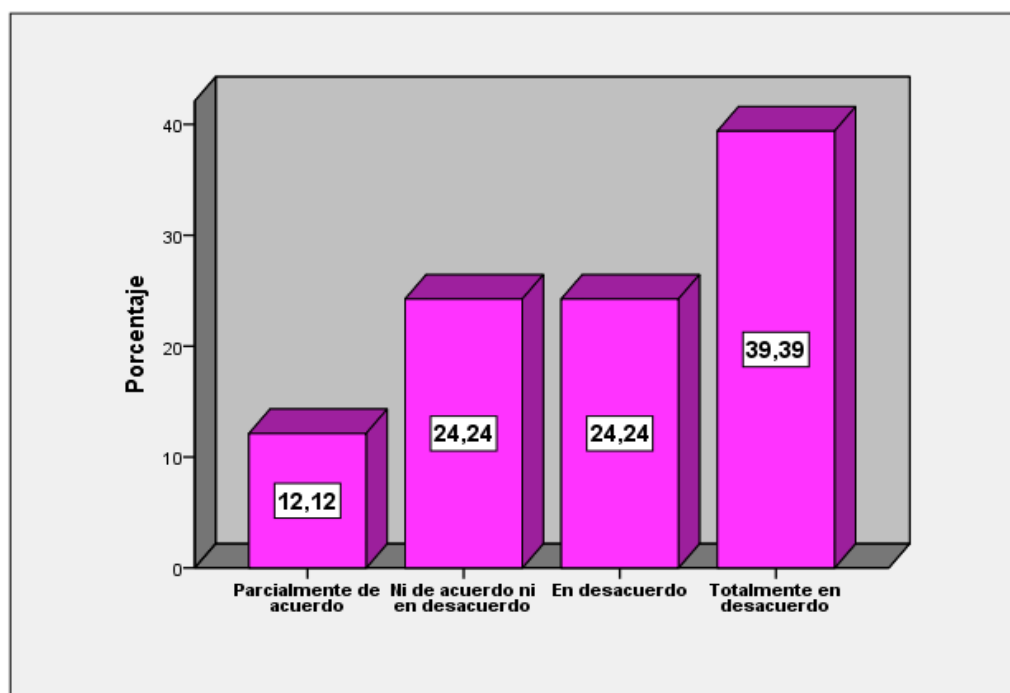
Esto indica que más de un 51.6% considera que en mi trabajo es imposible proponer o realizar cambios pues todo ya está estandarizado y normalizado.

Tabla 15

*Modificar cualquier actividad en mi trabajo requiere cambiar muchas otras cosas en la Institución.*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Parcialmente de acuerdo	4	12.1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	24.2%
En desacuerdo	8	24.2%
Totalmente en desacuerdo	13	39.4%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0%</b>

*Fuente:* Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 22



*Figura 10.*

Modificar cualquier actividad en mi trabajo requiere cambiar muchas otras cosas en la Institución.

*Fuente:* Tabla 15

Interpretaciones: Del 100% de encuestados, 12.1% está de acuerdo, 24.2% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 24.2% en desacuerdo y el 39.4 % totalmente en desacuerdo.

Esto indica que más de un 63.6% considera que modificar cualquier actividad en mi trabajo requiere cambiar muchas otras cosas en la Institución.

Tabla 16

*Cuando propongo algo nuevo en mi trabajo, la Institución carece de suficiente flexibilidad para adaptarlo rápidamente.*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	18.2%
Parcialmente de acuerdo	2	6.1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12.1%
En desacuerdo	7	21.2%
Totalmente en desacuerdo	14	42.4%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 22

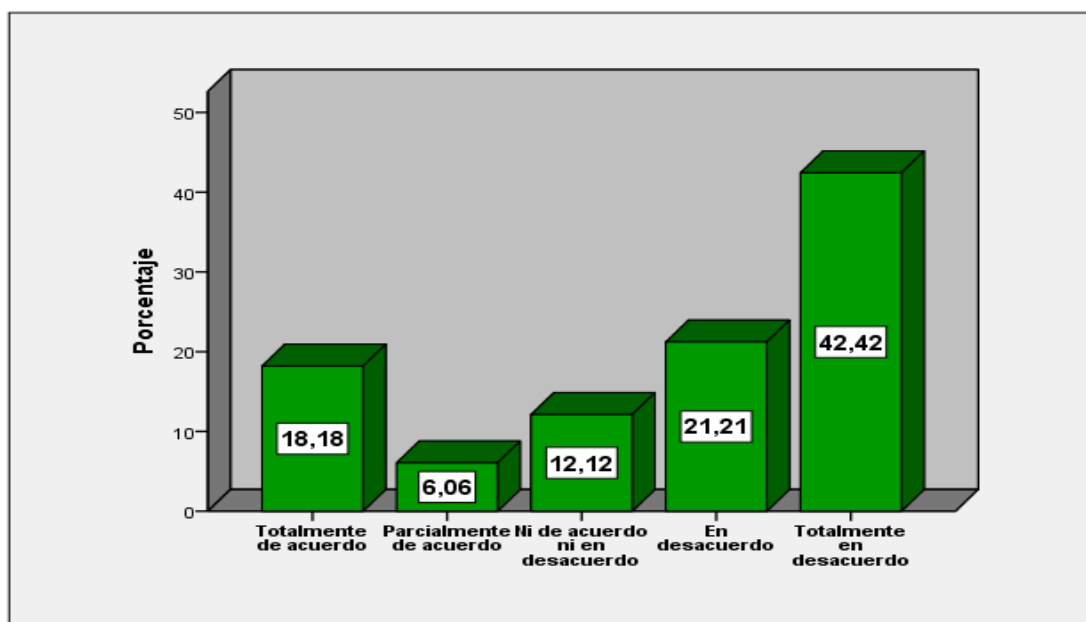


Figura 11.

Cuando propongo algo nuevo en mi trabajo, la Institución carece de suficiente flexibilidad para adaptarlo rápidamente.

Fuente: Tabla 16

Interpretaciones: Del 100% de encuestados, 18.2% está totalmente de acuerdo, 6% está de acuerdo, 12.1% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 21.2% en desacuerdo y el 42.4 % totalmente en desacuerdo.

Esto indica que más de un 63.6% considera que cuando propongo algo nuevo en mi trabajo, la Institución carece de suficiente flexibilidad para adaptarlo rápidamente.

Tabla 17

*En mi trabajo se privilegia el esfuerzo individual sobre el trabajo en equipo.*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	12.1%
Parcialmente de acuerdo	4	12.1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	18.2%
En desacuerdo	11	33.3%
Totalmente en desacuerdo	8	24.2%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 22

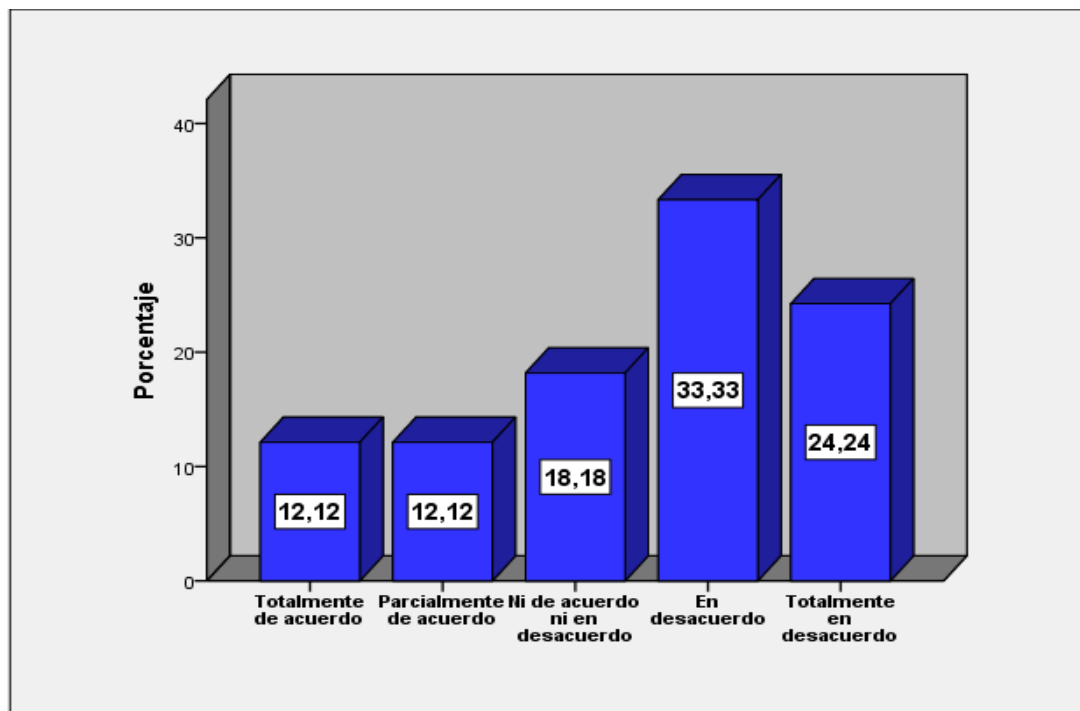


Figura 12.

En mi trabajo se privilegia el esfuerzo individual sobre el trabajo en equipo.

*Fuente:* Tabla 17

Interpretaciones: Del 100% de encuestados, 12.1% está totalmente de acuerdo, 12.1% está de acuerdo, 18.2% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 33.3% en desacuerdo y el 24.2 % totalmente en desacuerdo.

Esto indica que más de un 57.5% considera que en mi trabajo se privilegia el esfuerzo individual sobre el trabajo en equipo.

Tabla 18

*Los trabajadores y directivos pocas veces se reúnen a compartir y a pensar en el futuro deseable para la Institución*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	24.2%
Parcialmente de acuerdo	2	6.1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6.1%
En desacuerdo	13	39.4%
Totalmente en desacuerdo	8	24.2%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0%</b>

*Fuente:* Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 22

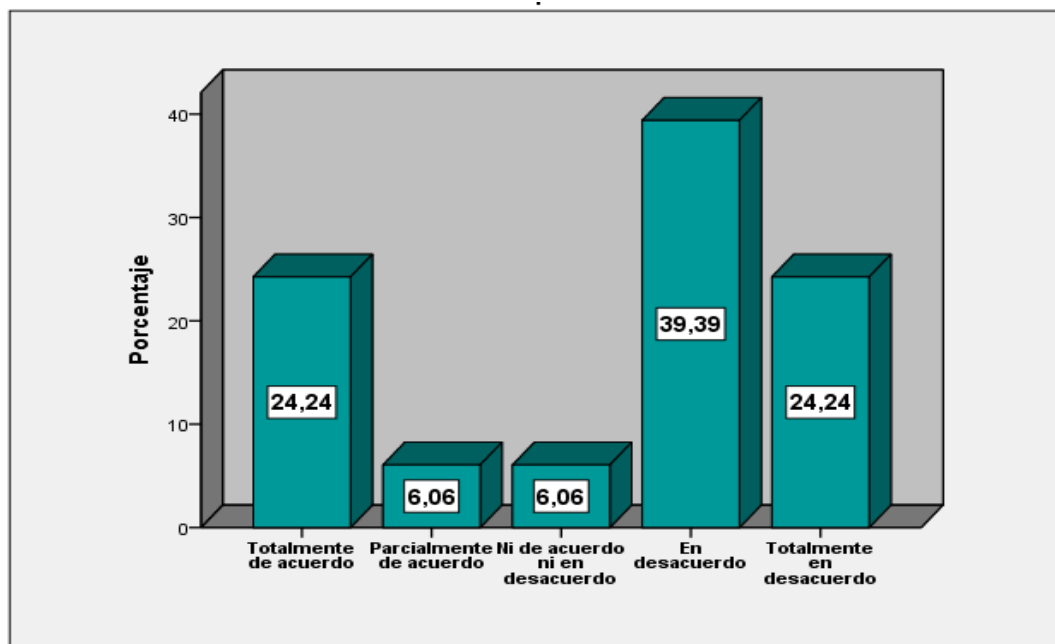


Figura 13.

Los trabajadores y directivos pocas veces se reúnen a compartir y a pensar en el futuro deseable para la Institución

*Fuente:* Tabla 18

#### IV. DISCUSIÓN

“A través de ésta investigación descriptiva que tuvo como objetivo principal Proponer un programa de capacitación para disminuir la resistencia al cambio organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe y Rural Imaza”.

El estudio del comportamiento que tienen las personas dentro de una Institución es un reto, nunca antes pensado por los gerentes y que hoy constituye una de las tareas más importantes; la organización debe buscar adaptarse a la gente que es diferente ya que el aspecto humano es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la organización.

Por tal razón, a continuación, se procederá a analizar cada una de las variables anteriormente mencionados, para conocer el **Programa de capacitación:** Proceso estructurado y bien organizado por medio del cual se brinda información y se desarrollan habilidades a una persona para que se desempeñe con satisfacción en sus labores.

**Resistencia al cambio organizacional:** Es un fenómeno común y que también puede ser fuente de conflicto funcional, debido a la resistencia a un plan de reorganización o a un cambio que puede estimular un debate saludable sobre los méritos de la idea y dar como resultado una mejor decisión.

De los resultados obtenidos de la investigación, en cuanto a los datos de la variable dependiente se encuestaron a 33 trabajadores la Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe y Rural Imaza.

**Con respecto al primer objetivo específico: Identificar la resistencia al cambio organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe y Rural Imaza** encontramos la siguiente discusión:

En cuanto a este nivel se encontró que el 39% del personal manifestó que, en caso de presentarse un cambio en la Institución, los empleados poco han desarrollado su creatividad e iniciativa para enfrentar los nuevos retos y desafíos. **(Figura 1)**.

Así también, el 63.6% considera que no se establece una posición de poder (jefes o líderes), y quien la logra suele resistirse a cualquier cambio que reduzca su poder o influencia **(Figura 2)**

También un buen número de los encuestados representando el 51.5% considera que, en esta Institución, cualquier cambio – sea pequeño o grande, debe ser propuesto por los directivos.

Manifestaron que las actividades diarias de la institución en cuanto a la atención del usuario poco o nunca está correctamente organizadas y por lo tanto no les permiten aprender y desarrollarse, refiriéndose a deficiencias. En general, mientras el personal no organice a tiempo sus labores, no haya una comunicación directa entre las diversas áreas, las actividades se retrasarán y por lo tanto no lograrán llevar un servicio de calidad. **(Figura 3)**

En cuanto a si considera que los jefes de esta Institución casi siempre les indican a los trabajadores que hay que hacer y cómo hacerlo, manifestaron que el cumplimiento de las tareas laborales se tornan en un ambiente rutinario y automático, como vemos, son pocas las veces en que los jefes contribuyan al desarrollo personal, que creen sus propias opiniones y tomen sus propias decisiones (Así lo demuestra el 63.6% de los 33 trabajadores encuestados), esto se debe a los pocos cargos de confianza que tiene la institución. **(Figura 4)**.

Así también, el autor Rodríguez, D. (1999), afirma que el “reconocimiento” es un factor fundamental para motivar a las personas.

El personal confirmó que en la Institución existen muchas normas y procedimientos de control, lo cual dificulta la implementación de cambios. (Afirmaron el 45.4% de los encuestados), aunque el personal es capaz de hacer nuevas tareas sin esperar nada a cambio, para ello debería realizar una retroalimentación a todo el personal que labora en la institución. **(Figura 5).**

También, el autor Robbins, S. (2004), explica que hay muchas razones por las que las personas trabajan: el trabajo es una fuente de recursos, de actividad y de estímulo, de contactos sociales, una forma de organizar el tiempo y una fuente de realización y crecimiento personal. Como se puede apreciar el 63.6% considera que en la Institución la tradición es tan valorada que los lleva a rechazar cualquier cosa que vaya en su contra. **(Figura 6)**

Según **Palma, S. (2004), Involucramiento Laboral**, es la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

**Con respecto al segundo objetivo específico (Diseñar y fundamentar un programa de capacitación para disminuir la resistencia al cambio organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe y Rural Imaza)** encontramos la siguiente discusión:

Más del 39.4% (33 trabajadores encuestados) manifiestan que en la Institución pensar diferente a lo establecido por el grupo es mal visto y, en ocasiones, rechazado **(Figura 7).**

Con respecto a si Innovar, aun en cosas sencillas, resulta muy complicado en la Institución un 63.7% de los trabajadores manifestaron que Innovar, aun en cosas sencillas, resulta muy complicado en la Institución **(Figura 8).**

El autor Rodríguez, D. (1999), señala que las relaciones, son el grado en que el interior de la organización se establecen vínculos de apoyo mutuo y solidario o en que se producen dificultades derivadas de las rivalidades personales o entre grupos. Por lo tanto, el personal sabe que en el momento que necesiten algo, sus compañeros van a colaborar en lo que sea necesario. Es positivo que la relación que tienen las personas de ésta instituciones, no es de mucha confianza, es



estrictamente laboral, y no personal. Esto incide directamente en la objetividad en el cumplimiento de reglas y procesos.

El 51.6% del personal tienen regular participación en la definición de objetivos y acciones para lograrlo ya que considera que en su trabajo es imposible proponer o realizar cambios pues todo ya está estandarizado y normalizado. **(Figura 9).**

También los resultados nos indican que para modificar cualquier actividad en su trabajo se requiere cambiar muchas otras cosas en la Institución. Ya que más de un 63.6% (33 trabajadores) considera que modificar cualquier actividad requiere cambiar muchas otras cosas en la Institución **(Figura 10)**

**Group, SAP (2002)**, afirma que la responsabilidad que asignan los jefes a los empleados es el grado en que los individuos perciben que se les delega autoridad y pueden desempeñar sus trabajos sin tener que consultar constantemente al supervisor y la medida en que sientan que la responsabilidad del resultado está en ellos. Como se observa, en los resultados, en cuanto se propone algo nuevo en el trabajo, la Institución carece de suficiente flexibilidad para adaptarlo rápidamente, más de la mitad de los encuestados (33 trabajadores equivalente al 563%), señalo que cuando proponen algo nuevo, la Institución carece de suficiente flexibilidad para adaptarlo rápidamente. **(Figura 11)**

**Con respecto al tercer objetivo específico (Validar programa de capacitación para disminuir la resistencia al cambio organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe y Rural Imaza mediante jueces expertos)** encontramos la siguiente discusión:

El autor Flores García, R. (1999), explica que la esencia de la organización es la comunicación de quienes interactúan y ejercen influencia en el funcionamiento del sistema: empleados, clientes, proveedores y entes reguladores. Entre los resultados el 57.5% considera que en su trabajo se privilegia el esfuerzo individual sobre el trabajo en equipo.

Un 42% del personal manifestó que los trabajadores y directivos pocas veces se reúnen a compartir y a pensar en el futuro deseable para la Institución. Ante estos resultados el *autor Flores García, R. (1999)*, expresa que para comunicar bien hay

que percibir bien. La clave del proceso de comunicación organizacional es asegurar que la persona correcta reciba la información exacta en el momento preciso. Comunicación es el proceso por el cual se trasmite la información entre dos o más personas. Necesita que el emisor codifique el mensaje en un lenguaje capaz de ser descifrado y entendido por el receptor. **(Figura 12)**

*El autor Flores, García, R. (1999), explica que todo grupo pasa por cuatro etapas de desarrollo. Cada una se caracteriza por una cierta preocupación modal (la más común, del mayor número de miembros, en un momento dado). Las preocupaciones modales se organizan jerárquicamente. Para que el grupo alcance la etapa de afluencia de datos debe tener primero un nivel de confianza mínimo que lo permita. Para que se oriente hacia los objetivos, necesita que los miembros confíen entre sí y que compartan libremente la información disponible. Ante esto el 45.4% del personal (33 trabajadores encuestados), considera que los trabajadores y sus jefes inmediatos tienen escaso conocimiento sobre los servicios que atiende la Institución, la tecnología que utiliza y la filosofía corporativa. **(Figura 13)***

En general, los trabajadores y directivos tienen poca claridad sobre los objetivos de la Institución y los objetivos de sus cargos.

## **CAPÍTULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CAPÍTULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1. Conclusiones

De acuerdo a los resultados de la investigación sobre la gestión administrativa de los compromisos de desempeño de la Unidad de Gestión Educativa de la provincia de Ferreñafe se concluye lo siguiente:

1. Las entregas de materiales fungibles llegaron una semana antes para el 42% y para el 58% llegó en la semana del compromiso. Con respecto a la contratación de docentes de manera oportuna se tiene el 34 % de los encuestados, el 26 % dice que siempre, mientras que un 40% tiene una opinión contraria, en esa misma relación se obtuvo que el 83 % de los encuestados nos dicen que las cantidades de material educativo y material fungible recibidos son exactas; mientras que el 17 % no reciben y además, el 93 % de los encuestados informó oportunamente a la UGEL los gastos realizados por mantenimiento del local de la IIEE.
2. Con respecto al desarrollando de los compromisos de desempeño de la Unidad de Gestión Educativa de la Provincia de Ferreñafe se obtuvo que en su totalidad de encuestados tiene conocimiento sobre los compromisos de desempeño de la UGEL, en ese sentido se tiene conocimiento que el 63 % de los encuestados son evaluados por UGEL\_MIDIS; el 20 % por el UGEL \_MEF; el 13% por el UGEL –SUNEDU; el 89 % de los encuestados considera oportuno la intervención de los acompañantes pedagógicos en su IIEE; en esa relación se obtuvo que 69 % de los encuestados considera adecuada la metodología de intervención de los acompañantes en su IIEE; mientras que el 31 % muestra su desacuerdo además, hay coincidencia entre todos los encuestados que ha mejorado el nivel pedagógico

de los docentes acompañados de su IIEE, a partir de la intervención de los acompañantes pedagógicos.

3. Finalmente con respecto a las estrategias de un sistema de control administrativo para mejorar la eficiencia de los compromisos de desempeño de la Unidad de Gestión Educativa de la UGEL Ferreñafe, los resultados indican que el 75 % de los encuestados si considera que los compromisos de desempeño ayudan a mejorar la calidad de la educación en el Perú; mientras que el 25 % dice que no; el 54 % de los encuestados nos dice que no hay acceso a internet; el 25 % que nunca tuvo una capacitación en el uso de SIAGIE; el 17 % no conoce el sistema y el 4 % es que la IIEE no cuenta con una computadora; el 73% de los encuestados existe mano de obra calificada, pero no cuentan con comprobantes de Pago aprobados por la SUNAT: RH, BV, Factura; mientras que el 27 % dice que no cuentan con mano de obra calificada, también se pudo conocer que el 86 % de los encuestados si considera que tiene el número adecuado de docentes.

#### **4.2. Recomendaciones**

1. Se recomienda que mejorar la gestión administrativa con la finalidad mejorar la gestión de los materiales fungibles y materiales educativos para una mejor distribución de estos materiales.
2. También se recomienda que siga aplicando la metodología de intervención de los acompañantes en cada institución educativa de la provincia de Ferreñafe.

3. Se recomienda desarrollar estrategias que se proponen para mejorar la gestión de materiales fungibles y educativos con la finalidad que lleguen oportunamente a las instituciones educativas de la provincia Ferreñafe.

## REFERENCIAS

- Albañil, A. (2016). *El Clima Laboral y la Participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Ferreñafe*. Recuperado el 02/12/2016 de: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2243/MAE\\_EDUC\\_130.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1)
- Alvarado, L. y Huansi, D. (2013). *Diseño de una Estrategia de Gestión Educativa para Mejorar los Niveles de Convivencia en la Institución Educativa Túpac Amarú- 2013*. Recuperado el 02/12/2016 de: <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/402/1/INFORME%20FINAL%20LISET%20Y%20DALIA%2023-08-14%20finalisimo%202.pdf>
- Bravo, S. (2013). *La educación que queremos*. Recuperado el 02/12/2016 de <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/12/07/educacion-queremos/>
- CAF (2016). *La importancia de tener una buena infraestructura escolar*. Recuperado el 01/12/2016 de: <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2016/10/la-importancia-de-tener-una-buena-infraestructura-escolar/>
- EducAR (2016). *Gestión institucional: conceptos introductorios*. Recuperado el 01/12/2016 de: <http://www.educ.ar/sitios/educar/recursos/ver?id=91901>

- Fuentes, et al (2016). *Análisis, Evaluación y Propuesta de un Modelo de Indicadores de Eficiencia Para la Educación Primaria*. Recuperado el 02/12/2016 de: <http://www.esan.edu.pe/publicaciones/2016/10/31/Libro%20indicadores%20de%20educaci%C3%B3n%20primaria%20para%20ISBN.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México. Sexta Edición. Editorial MC GRAW hill.
- Horngren, C. Sundem, G. y Stratton, W. (2011). *Contabilidad Administrativa*. México. Décimo Tercera Edición. Editorial Pearson Prentice Hall
- García, R. y García, M. (2010). *Gestión Para Resultados en el Desarrollo: Avances y Desafíos en América Latina y el Caribe*. Editado y producido por BID.
- UGELCACIÓN (2013). *Gestión Educativa*. Recuperado el 01/12/2016 de: <http://www.UGELcacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48473.html>
- Montoya (2016). *Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en Trabajadores de un Contact Center*. Recuperado el 02/12/2016 de: [http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL\\_Elizabeth+Montoya.pdf](http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf)
- Ministerio de Educación Chile, (2007). *Evaluación de Desempeño Manual para la Elaboración y Evaluación de Compromisos*.
- Delgado, E. (2016). *Evaluación del Desempeño*. Recuperado el 19/12/2016 de [http://www.UGEL.gob.pe/DeInteres/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.UGEL.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf).
- (UGEL 2016). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 18/12/2016 de <http://www.UGEL.gob.pe/cdd/index.php>

- UGEL. (2013). *Gestión Descentralizada de la Educación*. Recuperado el 18/12/2016 de:  
<http://www.UGEL.gob.pe/p/xtras/la-gesti%C3%B3n-descentralizada-de-la-educacion.pdf>
- Ministerio de Educación (2016). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 18/12/2016 de:  
<http://www.UGEL.gob.pe/cdd/compromisos.php>
- Rojas, D. (2014). *La gestión educativa y su influencia en la planificación estratégica en Iquitos, Perú*. Recuperado el 02/12/2016 de:  
<http://www.monografias.com/trabajos100/gestion-educativa-y-su-influencia-planificacion-estrategica-iquitos-peru/gestion-educativa-y-su-influencia-planificacion-estrategica-iquitos-peru.shtml>
- Ruiz, G. (2016). *Gestión institucional: conceptos introductorios*. Recuperado el 01/12/2016 de: <http://www.educ.ar/sitios/educar/recursos/ver?id=91901>
- Ramírez, A. (2012) *La Gestión Educativa en la Educación Básica y Media Oficial de Manizales: un Análisis Desde las Teorías Administrativas y Organizacionales*. Recuperado el 02/12/2016 de:  
<http://www.bdigital.unal.edu.co/9039/1/7708531.2012.pdf>
- Ramírez, D. (2009). *Contabilidad Administrativa*. México. Octava Edición. Editorial. MC GRAW Hill.
- Soldevilla, P. y Roca, E. (2004). *La Contabilidad de Gestión en las Organizaciones sin Ánimo de Lucro*. Recuperado el 31/12/20016 de:  
[https://books.google.com.pe/books?id=FeTwCSo6WIsC&pg=PA4&dq=definici%C3%B3n+de+control&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20control&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=FeTwCSo6WIsC&pg=PA4&dq=definici%C3%B3n+de+control&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20control&f=true)



*Tiznado, E. (2016) en su investigación sobre La Gestión Educativa y sus Repercusiones en el Nivel de Empleo en el Perú 2011 – 2013*

*Torres, R. (2014). Autoevaluación de la Gestión Educativa y Calidad del Aprendizaje Según el Modelo IPEBA en Estudiantes de la Opción Ocupacional Textil y Confecciones del CETPRO “PROMAE COMAS”, UGEL N° 04. Recuperado el 02/12/2016 de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4230/1/Torres\\_or.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4230/1/Torres_or.pdf)*

*Yábar, I. (2013). Gestión Educativa y su Relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. Recuperado el 02/12/2016 de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/Yabar\\_si.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/Yabar_si.pdf)*

## **ANEXOS**

**ANEXO 01**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: “ELABORACION DE UN SISTEMA DE CONTROL ADMINISTRATIVO PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DE LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DELA PROVINCIA DE FERREÑAFE 2018”**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>
¿De qué manera la propuesta de un sistema de control administrativo o mejorará la eficiencia de los compromisos de desempeño de la Unidad de Gestión Educativa dela Provincia de DE	<p><b>GENERAL.-</b> Elaborar un sistema de control administrativo para incrementar la efectividad de los Compromisos de Desempeño de la Unidad de Gestión Educativa dela Región Ferreñafe.</p> <p><b>ESPECÍFICOS.-</b> 1.-Diagnosticar el estado actual de la efectividad de los Compromisos de Desempeño de la Unidad de Gestión Educativa dela provincia de FERREÑAFE. 2.- Conocer cómo se están desarrollando los compromisos de desempeño de la Unidad de Gestión Educativa dela Provincia de FERREÑAFE</p>	La implantación de un sistema de control administrativo mejorar la eficiencia de los Compromisos de Desempeño de la Unidad de Gestión Educativa de la provincia de FERREÑAFE.	<b>INDEPENDIENTE</b> .- un sistema de control administrativo	Temas Estratégicos	<b>Tipo de investigación.-</b>  Explicativa. No experimental. Prospectiva.	<b>Población</b> .- Se tuvo una población de 87 instituciones de FERREÑAFE  <b>Muestra.-</b> Se obtuvo una muestra de 26.
				Mapa Estratégico		
				Cuadro de mando		
			<b>DEPENDIENTE.-</b> la eficiencia de los Compromisos de Desempeño de la Dirección Regional de Educación	Eficiencia	<b>Diseño de investigación.-</b>  <b>T1 T2</b> <b>M O P R E</b>	
	Eficacia					

<p>FERREÑAF E 2018?</p>	<p>3.- Diseñar un sistema de control administrativo para mejorar la eficiencia de los compromisos de desempeño de la Unidad de Gestión Educativa de la UGEL FERREÑAFE.</p>					
-----------------------------	--	--	--	--	--	--

FUENTE: Elaboración propia

## ANEXO 2

### **SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.**

SEÑOR DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL III DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL FERREÑAFE.

S.D.

Yo, FAUSTO CHUNGA AVALO, identificado con DNI N° \_\_\_\_\_ estudiante de pregrado de la Universidad Señor de Sipán. Con el debido respeto expongo:

Que, deseando aplicar instrumentos de recolección de datos, para desarrollar la investigación académica denominada: “ELABORACION DE UN SISTEMA DE CONTROL ADMINISTRATIVO PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DE LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DELA PROVINCIA DE FERREÑAFE 2018”. Solicito respetuosamente, AUTORIZACIÓN para desarrollar dicha Investigación que beneficiará a vuestra Institución.

POR TANTO:

Pido a Usted, acceder mi solicitud. Es justicia que espero alcanzar.

(Fecha)..... 2018

-----  
FAUSTO CHUNGA AVALO  
Estudiante Universidad Señor de Sipán  
DNI N° \_\_\_\_\_

## ANEXO 3



**EL DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL III DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PASCO; el que al final suscribe;**

### **AUTORIZA:**

A: Fausto Chunga Avalo, identificado con DNI N° 40118552, estudiante de la Universidad Señor de Sipán; para **APLICAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS** sobre investigación académica denominada "*Elaboración de un sistema de control administrativo para mejorar la eficiencia de los compromisos de desempeño del Ministerio de Educación en la Provincia y Región de Pasco*"; la misma que se desarrollará en las Áreas Administrativas y en las Instituciones Educativas del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pasco.

*Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.*

Cerro de Pasco, Mayo de 2017

Cc.  
ACADEMIA  
EGBASU



## ANEXO 4

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DEL CUESTIONARIO “ELABORACION DE UN SISTEMA DE CONTROL ADMINISTRATIVO PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DE LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DELA PROVINCIA DE FERREÑAFE 2018”.**

Por la presente acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Fausto Chunga Avalo, estudiante de la Escuela de Administración Pública, de la Universidad Señor de Sipán, a fin de preparar su tesis para optar la Licenciatura en Administración Pública. He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es mejorar la participación ciudadana.

Asimismo, me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, que tomará aproximadamente 30 minutos. Entiendo que la información que yo proporcione en este cuestionario, es estrictamente confidencial y anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Firma del participante \_\_\_\_\_ Fecha:.....

Nombre del participante \_\_\_\_\_

Desde ya le agradezco su participación.

Atte.-

-----

FAUSTO CHUNGA AVALO

Estudiante Universidad Señor de Sipán

DNI N° \_\_\_\_\_

## ANEXO 5: Instrumentos de medición

### **ENCUESTA: 01 COMPROMISOS DE DESEMPEÑO MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

Esta encuesta permitirá evaluar la eficiencia de los compromisos de desempeño de la Dirección Regional de educación, en la UGEL FERREÑAFE.

NOTA:

- Marque con un “X” la respuesta que considera correcta.
- Se pide responder todas las preguntas.

**Encuesta para directores de las IIEE del ámbito de la UGEL FERREÑAFE, sobre el cumplimiento de los compromisos:**

1. ¿conoce cuáles son los objetivos de su institución educativa?  
Si ( ) No ( )
2. ¿Considera necesario medir los objetivos en la institución educativa?  
Si ( ) No ( )
3. ¿Se realiza una planeación estratégica en su institución educativa?  
Si ( ) No ( )
4. ¿Considera que es necesario vigilar los reportes de los planes de trabajo en la IE??  
Si ( ) No ( )
5. ¿Considera que se deben evaluar y recompensar a por el logro de objetivos a los directores y docentes?  
Si ( ) No ( )
6. ¿Considera que la retroalimentación favorece el aprendizaje en la IE.  
Si ( ) No ( )
7. ¿Tiene conocimiento sobre los compromisos de desempeño?  
Si ( ) No ( )
8. ¿Qué entidades rectoras evalúan los compromisos de desempeño?  
MIMEDU - MEF ( ) MEF – MIDIS ( )  
UGEL – MIDIS ( ) UGEL – SUNEDU ( )
9. ¿Su designación como director de su IIEE fue oportuna?:  
Si ( ) No ( )  
Porque: \_\_\_\_\_



10. ¿Cuál son los medios de transporte que permiten llegar hasta su IIEE?

Bus ( )	Camioneta ( )	Camión ( )
Acémila ( )	Caminando ( )	Otros ( )

11. Teniendo en cuenta el medio de transporte que ha elegido, ¿cuánto tiempo demora en desplazarse desde la UGEL hasta su IIEE?

Número de Horas ( )	Número de Días ( )
Número de Semanas ( )	Caminando ( )

12. ¿El material educativo y material fungible llegó a su IIEE de forma oportuna?:

Llegó una semana antes ( )	Llegó un mes antes ( )
Llegó después de una semana ( )	Llegó después de un mes ( )
Nunca Llegó ( )	

13. Las cantidades de material educativo y material fungible recibidos son:

Exactas ( )	Sobran ( )	Faltan ( )
-------------	------------	------------

14. De faltarle material educativo y fungible, ¿en promedio que cantidad le falta?

Kits Promedio de material fungible \_\_\_\_\_

Promedio de Libros por materia \_\_\_\_\_

15. La contratación de docentes para su IIEE es oportuna.

Nunca ( )	Casi Nunca ( )	Algunas Veces ( )	Casi Siempre ( )	Siempre ( )
--------------	----------------------	-------------------------	------------------------	----------------

16. ¿Considera que tiene el número adecuado de docentes?:

Si ( ) No ( )

17. Si considera que no tiene el número adecuado de docentes, ¿Cuántos docentes le faltan?

Número de docentes	Materia

--	--

18. Registró todas sus nóminas de matrículas 2016 en el SIAGEI  
Si ( ) No ( )
19. Cuáles son las dificultades encontrados en el registro de nóminas del SIAGIE.  
La IIEE no cuenta con una computadora ( )  
No conozco el sistema ( )  
No hay acceso de Internet ( )  
No tengo conocimiento en el uso de TICs ( )  
Nunca he tenido una capacitación en el uso del SIAGIE
20. ¿Informó oportunamente a la UGEL los gastos realizados por mantenimiento del local de la IIEE?  
Si ( ) No ( )
21. Si no informó oportunamente los gastos de mantenimiento, ¿Qué dificultades tuvo?  
No existe mano de obra calificada en la zona ( )  
Existe mano de obra calificada, pero no cuentas con comprobantes de pago aprobados por la SUNAT: RH, BV, Factura. ( )  
No sabía que se tenía que informar los gastos de mantenimiento ( )
22. ¿Considera oportuno la intervención de los acompañantes pedagógicos en su IIEE?  
Si ( ) No ( )
23. ¿Considera adecuado la metodología de intervención de los acompañantes en su IIEE?  
Si ( ) No ( )
24. ¿Ha mejorado el nivel pedagógico de los docentes acompañados de su IIEE, a partir de la intervención de los acompañantes pedagógicos?  
Si ( ) No ( )
25. ¿Considera que los alumnos de su IIEE, han mejorado su nivel académico, como resultado de la intervención de los acompañantes pedagógicos a los docentes acompañados?  
Si ( ) No ( )
26. ¿Considera que los compromisos de desempeño ayudan a mejorar la calidad de la educación en el Perú?  
Si ( ) No ( )

**Información documental: COMPROMISOS DE DESEMPEÑO MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

Análisis de datos que permitirá evaluar la eficiencia de los compromisos de desempeño de la Dirección Regional de educación, en la UGEL FERREÑAFE.

NOTA:

- Escriba el valor numérico que corresponde a la pregunta.
- Se pide responder todas las preguntas.

**Encuesta para la UGEL FERREÑAFE, sobre el cumplimiento de los compromisos:**

**I. DATOS GENERALES.**

**1. IEE el ámbito de la UGEL :**

TOTAL DE IEE	PÚBLICAS		PRIVADAS		MIXTAS	
	Urba na	Rural	Urba na	Rur al	Urba na	Rur al
Inicial						
Primaria						
Secundaria						
Educación Básica Alternativa						
Educación Técnica Productiva						
IS Tecnológico						
IS Pedagógico						
Universidad						

**2. Alumnos registrados en la IEE del ámbito de la UGEL.**

TOTAL DE ALUMNOS	PÚBLICAS		PRIVADAS		MIXTAS	
	Urba na	Rural	Urba na	Rur al	Urba na	Rur al
Inicial						
Primaria						

Secundaria						
Educación Básica Alternativa						
Educación Técnica Productiva						
IS Tecnológico						
IS Pedagógico						
Universidad						

**3. Situación de los directores con encargatura - IIEE Públicas:**

NIVEL	Directores en situación de Nombrados		Directores en situación de Contratados	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				
EBA				
CETPRO				
IS Tecnológico				
IS Pedagógico				
Universidad				

**3. Situación de los docentes - IIEE Públicas:**

NIVEL	Docentes Nombrados		Docentes Contratados	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				
EBA				
CETPRO				
IS Tecnológico				
IS Pedagógico				
Universidad				

**4. Situación de los PRONEI.**

<b>PRONEI</b>	<b>Urbana</b>	<b>Rural</b>
Número de PRONEI		
Número de Promotoras Nombradas		
Número de Promotoras Contratadas		

### Información Documental

#### II. Cuantificación de los Datos sobre los compromisos de desempeño:

✓ **Compromisos del Tramo 1.** Fecha de cumplimiento: 25 de Enero 2016.

1. Asistencia de directores y presencia de docentes en la Institución Educativa para el año 2016.

#### Directores Nombrados

<b>Nivel/Asistencia</b>	<b>Nro. Asistencias</b>		<b>Nro. Inasistencias</b>	
	<b>Urbana</b>	<b>Rural</b>	<b>Urbana</b>	<b>Rural</b>
Inicial				
Primaria				
Secundaria				

#### Directores Contratados

<b>Nivel/Asistencia</b>	<b>Nro. Asistencias</b>		<b>Nro. Inasistencias</b>	
	<b>Urbana</b>	<b>Rural</b>	<b>Urbana</b>	<b>Rural</b>
Inicial				
Primaria				
Secundaria				

#### Docentes Nombrados

<b>Nivel/Asistencia</b>	<b>Nro. Asistencias</b>		<b>Nro. Inasistencias</b>	
	<b>Urbana</b>	<b>Rural</b>	<b>Urbana</b>	<b>Rural</b>

Inicial				
Primaria				
Secundaria				

### Docentes Contratados

Nivel/Asistencia	Nro. Asistencias		Nro. Inasistencias	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				

### 2. Asistencia de estudiantes al 30 de noviembre 2016.

Nivel/Asistencia	Nro. Asistencias		Nro. Inasistencias	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				

### 3. Registro y actualización de encargaturas de dirección.

Nivel/Asistencia	Encarg. Registradas		Encarg. No Registradas	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				

### ✓ Compromisos del Tramo2. Fecha de cumplimiento: 28 de Febrero del 2016.

#### 4. Actualización de padrón PRONOEI y registro de promotoras educativas comunitarias.

Padrón	Actualizado		No Actualizado	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
PRONEI				

Promotoras	Registradas		No Registradas	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
PRONEI				

5. Contratación oportuna del servicio de transporte para la distribución de los materiales educativos y fungibles.

Nivel	IIEE Beneficiadas		IIEE no beneficiadas	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				

6. Adjudicación y Contratación Docente EBR – EBA y EBE.

Nivel/Docentes	Docentes Contratados		IIEE Beneficiarias	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				

7. Registro de las reasignaciones del personal docente en el Sistema NeXus.

Nivel/Registro	Docentes Reasignados y registrados	
	Urbana	Rural
Inicial		
Primaria		
Secundaria		

Nivel/Registro	Docentes Reasignados y no registrados	
	Urbana	Rural
Inicial		
Primaria		
Secundaria		

8. Pago oportuno del Bono Escuela 2016.

Nivel/Docentes	Pago Oportuno		Pago fuera de plazo	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				

✓ **Compromisos del Tramo3.** Fecha de cumplimiento: 30 de Abril del 2016.

9. Llegada oportuna de materiales educativos y fungibles a las IIEE para el inicio del Año Escolar 2016.

Nivel/IIEE	Distrib. Oportuna		Distrib. Fuera de Plazo	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				

10. Adjudicación y contratación de docentes de Educación Superior Pedagógica.

Nivel/Docentes	Nro. .Docentes Contratados		Nro. Docentes Requeridos	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
E. S. Pedagógica				

11. .Cierre de año académico 2016 y aprobación de nóminas de matrícula 2016 en SIAGIE.

NIVEL	Nro. De Nominas Registradas		Nro. de Nominas no Registradas	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				
EBA				
CETPRO				
IS Tecnológico				
IS Pedagógico				
Universidad				

12. Registro de información del escalafón para nuevos docentes nombrados.

NIVEL	Nro. De Expedientes Registrados		Nro. de Expedientes no Registrados	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				
EBA				
CETPRO				



IS Tecnológico				
IS Pedagógico				
Universidad				

**13. Registro y verificación de ficha técnica de mantenimiento de locales escolares (2016) y de la declaración de gastos de mantenimiento (omisos 2014-2016).**

NIVEL	Nro. De Expedientes Registrados		Nro. de Expedientes no Registradas	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				
EBA				
CETPRO				
IS Tecnológico				
IS Pedagógico				
Universidad				

**14. Contratación oportuna de nuevas plazas docentes de educación inicial financiadas en el 2016.**

Docentes	Docentes contratados		Docentes requeridos	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				

**15. Contratación oportuna del personal CAS para las intervenciones prioritarias del sector.**

Contratos/CAS	Personal Contratado		Personal Requerido	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
CAS				

✓ **Compromisos del Tramo4.** Fecha de cumplimiento : 30 de junio del 2016.

**16. Mejora de logros de aprendizaje en comprensión lectora y matemática en 2016.**

N.º de estudiantes de segundo grado de primaria con nivel “satisfactorio” en comprensión lectora (prueba de la ECE 2016)

NIVEL	Nro. Estudiantes Nivel satisfactorio		Total de estudiantes 2do. Grado Primaria	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural

Primaria				
----------	--	--	--	--

N.º de estudiantes de segundo grado de primaria con nivel “satisfactorio” en matemáticas (prueba de la ECE 2016)

NIVEL	Nro. Estudiantes Nivel satisfactorio		Total de estudiantes 2do. Grado Primaria	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Primaria				

17. Asistencia de directores y presencia de docentes al 30 de junio 2016.

#### Directores Nombrados

Nivel/Asistencia	Nro. Asistencias		Nro. Inasistencias	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				

#### Directores Contratados

Nivel/Asistencia	Nro. Asistencias		Nro. Inasistencias	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				

#### Docentes Nombrados

Nivel/Asistencia	Nro. Asistencias		Nro. Inasistencias	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				

#### Docentes Contratados

Nivel/Asistencia	Nro. Asistencias		Nro. Inasistencias	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural

Inicial				
Primaria				
Secundaria				

**18. Asistencia de estudiantes al 30 de junio 2016.**

Nivel/Asistencia	Nro. Asistencias		Nro. Inasistencias	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				

**19. Cumplimiento de horas pedagógicas.**

Nivel/Horas Pedagógicas	Horas pedagógicas Observadas		Horas pedagógicas según norma técnica.	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				

**20. Ejecución del presupuesto para los servicios básicos de las IIEE de EBR.**

Nivel/Ejecución presupuestal	Pago de servicios Básicos en S/.		Presupuesto según PIM 2016	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Inicial				
Primaria				
Secundaria				