



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Evaluación del desempeño directivo desde la percepción de los docentes de las
Instituciones Educativas N° 1178; 1179 y 1174; de la Red Educativa 01, UGEL 05**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR: Br. Freddy Wilson Guillen Castro (ORCID: 0000-0001-7629-1017)

ASESOR: Dr. Sebastián Sánchez Díaz (ORCID: 000-0001-6298-7419)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA - PERÚ

2019

Acta de aprobación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Freddy Wilson Guillen Castro cuyo título es: "**Evaluación del Desempeño Directivo desde la Percepción de los Docentes de las Instituciones Educativas N° 1178; 1179 y 1174; de la Red Educativa 01, UGEL 05**".

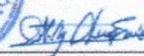
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho **03** de julio del 2019


.....
DR. GARAY PEÑA LUIS ALBERTO
PRESIDENTE


.....
MG. VEGAS PALOMINO ELIZABETH MERCEDES
SECRETARIO


.....
DR. SEBASTIÁN SANCHEZ DÍAZ
VOCAL

 Elaboro	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Aprobó	 Vicerrectorado de Investigación
--	---	--------	--	--	--

Dedicatoria:

Al todo poderoso que ilumina mi camino, mi padre Félix Gothardo que desde el cielo día a día guía mis pasos, mi madre Margarita Castro por su preocupación permanente y a mi esposa Liz Yanet García Cusipuma e hijos Freddy Alessandro, Félix Renato, Dariel Adriano Vladimir Guillén García quienes son la razón de mi existencia, por su amor y apoyo incondicional.

Agradecimiento:

A la universidad César Vallejo por la gran oportunidad brindada para superarnos en nuestra formación profesional.

Al docente asesor de la Escuela de Posgrado, Dr. Sebastián Sánchez Díaz. Por su valioso apoyo y exigencia y a todas las personas que me brindaron su apoyo para la culminación del presenta trabajo.

Declaración de autenticidad

Yo, Freddy Wilson Guillen Castro, estudiante del Programa de Maestría en Docencia y gestión educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI. N° 25702757 con la tesis titulada: Evaluación del desempeño directivo desde la percepción de los docentes de la RED Educativa 01, UGEL 05, 2018; declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, mayo de 2019.



.....
Br. Freddy Wilson Guillen Castro
DNI: 25702757

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial San Juan de Lurigancho presento la tesis titulada: Evaluación del desempeño directivo desde la percepción de los docentes de la RED Educativa 01, UGEL 05, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de Maestro en Docencia y Gestión Educativa

El documento consta de VI capítulos. El Primer Capítulo, se refiere a la introducción donde se describe la situación problemática, los antecedentes, las teorías de la investigación, justificación, problema, hipótesis y objetivos. El Segundo Capítulo, se refiere al método, donde se detalla el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población, muestra y técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. El Tercer Capítulo, está referido a los resultados a los cuales ha llegado la investigación. El Cuarto Capítulo. La discusión con los estudios revisados. El Quinto Capítulo, las conclusiones finales a las que se llegó en el presente estudio. El Sexto Capítulo, las recomendaciones que se hace en base a los resultados obtenidos de la investigación. Luego, se presentan las referencias bibliográficas consultadas. Finalmente, se incluyen a los anexos.

Espero Señores Miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

Índice

	Pág.
Carátula	i
Acta de aprobación de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO.	36
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, Operacionalización de variables	38
2.3. Población y muestra	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.5. Procedimiento	43
2.6. Método de análisis de datos	43
2.7. Aspectos éticos	44
III. RESULTADOS	45
3.1. Análisis descriptivos de los resultados	47
3.2. Prueba de normalidad	55
3.3. Resultados inferenciales	56
IV. DISCUSIÓN	67
V. CONCLUSIONES	72
VI. RECOMENDACIONES	74
VII. REFERENCIAS	76
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumento de Evaluación	
Anexo 3. Carta de Validacion de instrumento	

Anexo 4. Carta de presentación

Anexo 5. Matriz de datos

Anexo 6. Artículo científico

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Dimensiones del modelo de evaluación del Desempeño directivo	28
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable	38
Tabla 3	Distribución de la población	39
Tabla 4	Validez del instrumento	41
Tabla 5	Valoración del alfa de Crombach	42
Tabla 6	Valoración del estadístico de alfa de Crombach: Desempeño Directivo	42
Tabla 7	Muestra de estudio	46
Tabla 8	Nivel de percepción de evaluación del desempeño Directivo	47
Tabla 9	Nivel de percepción de evaluación Procesos Pedagógicos	49
Tabla 10	Nivel de percepción de evaluación Cultura Escolar	51
Tabla 11	Nivel de percepción en la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE	53
Tabla 12	Prueba de Normalidad	56
Tabla 13	Valor del estadístico de contraste de Hipótesis General	57
Tabla 14	Valor del estadístico de contraste de H. Específica 1	59
Tabla 15	Valor del estadístico de contraste de H. Específica 2	62
Tabla 16	Valor del estadístico de contraste de H. Específica 3	64

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Muestra de estudio	46
Figura 2	Nivel de percepción de evaluación del desempeño Directivo	47
Figura 3	Nivel total de percepción de evaluación del desempeño Directivo	48
Figura 4	Nivel de percepción de evaluación Procesos Pedagógicos	49
Figura 5	Nivel total de percepción de evaluación de Procesos Pedagógicos	50
Figura 6	Nivel de percepción de evaluación Cultura Escolar	51
Figura 7	Nivel total de percepción de evaluación Cultura Escolar	52
Figura 8	Nivel de percepción en la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE	53
Figura 9	Nivel total de percepción en la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE	54
Figura 10	Nivel de la evaluación del desempeño directivo	58
Figura 11	Nivel de los procesos pedagógicos	60
Figura 12	Nivel de la cultura escolar	63
Figura 13	Nivel de la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE	65

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar el nivel de la evaluación del Desempeño Directivo desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05

Fue una investigación de diseño descriptivo comparativo y de enfoque cuantitativa. Se trabajó con una muestra de 92 docentes del nivel primaria y secundaria a quienes se les aplicó un cuestionario de elaboración propia en base a la teoría fundamentada por el Ministerio de Educación.

Los resultados en la estadística inferencial demostraron que existe diferencia significativa entre el nivel de la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05; según el Valor del Estadístico de Contraste H Kruskal-Wallis cuyo p valor $0,049 < 0,05$ demuestra que existe variación en el nivel de la evaluación del Desempeño Directivo desde la percepción de los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red Educativa 01, UGEL 05

Palabras clave: Desempeño Directivo, procesos pedagógicos, cultura escolar.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the level of the evaluation of the performance of directors from the perception of teachers in the educational network 01, UGEL 05.

It was a quantitative approach and comparative descriptive design research. He worked with a sample of 92 teachers level of primary and secondary schools who applied a questionnaire of own elaboration based on the theory founded by the Ministry of education.

Results in the inferential statistics showed that there is significant difference between the level of the evaluation of the performance of Directors, from the perception of teachers in the educational network 01, UGEL 05; According to the value of the statistical of contrast H Kruskal-Wallis whose value $0,049 p < 0,05$ demonstrates that there is variation in the level of the evaluation of the performance of directors from the perception of teachers in three institutions educational of the network educational 01, UGEL 05.

Keywords: Performance management, pedagogical processes, school culture.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD (2016) mencionó en su Objetivo 4, que lograr una educación inclusiva y de calidad para todos y todas se cimienta en la firme convicción de que la educación es un principal y poderoso motor para garantizar el desarrollo sostenible. Una educación de calidad “es el horizonte perfecto de formación que deben obtener las personas para confrontar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y seguir aprendiendo durante toda la vida” (Ley 28044, Art. 13), y lograrla incluye la responsabilidad de todos los integrantes de la sociedad educativa, entre ellos los directivos quienes son los gestores de una educación de calidad.

El Plan Bicentenario (2017), en los Lineamientos de Política en Educación del Objetivo Estratégico 2, estableció el aseguramiento de la propiedad educativa y el desarrollo de buenas prácticas pedagógicas; de originar el crecimiento laboral del maestro, incrementando su función en el marco de la carrera pública ajustada en el responsable y veraz desempeño de su formación continua e integral.

En tal sentido, como Política Educativa, el Proyecto Educativo Nacional – PEN (2007) estableció la evaluación para aquellos docentes que ingresen y permanezcan en la carrera Pública Magisterial en el Objetivo Estratégico 3. Esta evaluación incluye a los docentes Directores y Subdirectores quienes son la máxima autoridad y representantes legales de la Institución Educativa. Conforme se estableció en el Art. 55° de la Ley 28044 (2003), el directivo es garante del manejo en el ámbito administrativo, formativo e institucional.

En cumplimiento a la RM N°271-2018-MINEDU se da la Evaluación del Desempeño en los Cargos Directivos de las Instituciones Educativas de la EBR. La finalidad es evaluar a los docentes que ocuparon cargos de Director y Subdirector de Institución Educativa a fin de comprobar la eficacia y eficiencia en la actuación de dichos cargos, para así poder establecer su permanencia en los mismos, conforme lo normado en el artículo 33 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.

Transformar la escuela involucra cambiar el manejo que progresan los jerárquicos respecto al liderato formativo que ejercen en beneficio de obtener como resultado el

rendimiento en los aprendizajes de los estudiantes, pues tiene un grado de predominio real e innegable en dichos logros; a pesar que el quehacer de los gerentes es indirecta, puesto que es el profesor el que practica una acción directa, no obstante los ámbitos de predominio de los directivos es primordial para la prosperidad del rendimiento del educando que repercuten en la excelencia de la práctica docente, la naturaleza del trabajo y el manejo de la escuela. En tal sentido, se puede aseverar que el papel fundamental del rector en optimizar la calidad de toda Institución Educativa es realmente importante.

La gestión directiva en las escuelas, recae solo con prácticas rutinarias, se observa que está centrada en las gestiones institucionales y administrativas y muchas veces está separada de los aprendizajes; generalmente la organización escolar es estricta en su configuración y repartida en sus obligaciones; los instrumentos de gestión son solo de cumplimiento normativo y son poco funcionales; una insuficiente cooperación de la parentela y de la sociedad solamente como aportantes de bienes; mal clima institucional por la presencia de los líderes educativos con ejercicios imperativos o condescendientes al existir una correlación rígida y preceptuada de las escuelas con las instancias de gestión descentralizada.

Se ha observado que la evaluación del Desempeño Directivo es el proceso orientado a identificar el nivel de desempeño alcanzado por el personal directivo de las instituciones educativas públicas en ejercicio de sus cargos y con el objetivo de poder determinar su ratificación o no en el cargo por un periodo adicional, conforme a lo planteado por la Ley de Reforma Magisterial, Ley 29944 y su Reglamento.

La revaloración fue aplicada a los Directivos en cumplimiento a la RM N°271-2018-MINEDU por el equipo de especialista; sin embargo, en la presente indagación se plantea realizar una evaluación de directivos desde la mirada de docentes de las diferentes escuelas a fin de poder comparar el nivel de percepción, sobre el Desempeño Directivo, que tienen los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05.

Para ello se consideró como referencia algunos trabajos previos que realizaron en las diferentes universidades de nuestro país y otros que se realizó en las universidades internacionales, entre los trabajos nacionales tenemos:

Ocampos (2018). *“Mejora del Liderazgo Pedagógico del equipo directivo. Pontificia Universidad Católica del Perú 2018”*. Realizó una investigación referida al Liderazgo Pedagógico del equipo directivo para optar el título de segunda especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. La investigación fue un plan de acción cuya finalidad llevo optimizar el rédito escolar de los estudiantes priorizando el liderazgo pedagógico del equipo directivo. Utilizó la observación sistémica, la exploración de manuscritos y la conversación como técnicas; los instrumentos aplicados fueron: la ficha de observación, el cuaderno de campo y la guía de entrevista. La investigación está sustentada en el cuadernillo de actuación escolar correspondiente a los aprendizajes, los principios oportunos del ejercicio de Gestión Escolar, el procedimiento de intervención, apoyo y supervisión; cuyos referidos teóricos y técnicos aportaron relevantemente en el Plan de acción. Su epílogo general fue que la gestión educativa orientada a un alto rendimiento académico requiere siempre del liderazgo pedagógico participado, con excelente comunicación asertiva y que genere un clima escolar apropiado donde los profesores renueven su manejo pedagógico y comprometa a toda la comunidad educativa en optimizar una adquisición de los conocimientos de calidad en los educandos.

El aporte de la presente investigación está referido a que el plan de acción como propuesta desarrollada se sustenta en documentos del Minedu que están orientados a la gestión directiva, entre ellos tomó en cuenta el cuadernillo de Actuación Escolar Correspondiente a los Aprendizajes; los principios oportunos del ejercicio de Gestión Escolar; otro fue el documento: Hacia un sistema de intervención, supervisión y monitoreo; referentes teóricos que aportaron de manera relevante en la investigación.

Mestanza (2017). *“Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la IE San Antonio de Jicamarca, SJL 2018”*. Realizó la tesis sobre Liderazgo pedagógico del directivo y su labor profesional del maestro para optar el grado de Maestro en gestión de la Educación. Fue una investigación no experimental de diseño descriptivo correlacional cuya finalidad fue identificar la correspondencia entre el Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente. La población fue de 58 integrantes de la comunidad educativa, conformada por el director, sub directora y 56 docentes (08 de educación inicial, 24 de educación primaria y 24 de educación secundaria). Los medios seleccionados fueron el sondeo y la contemplación. La herramienta fue un formulario sobre liderato formativo del director y la cédula de estudio de la labor del

profesional docente, que fueron puestos a a un procedimiento de legitimación por medio de opinión de expertos y a un análisis de credibilidad y autenticidad. La averiguación fue sustentada en el Marco del Buen Desempeño del Directivo (MBDD), como marco teórico, cuyo objetivo es fomentar, incrementar y fortalecer la idoneidad de dirección con enfoque de liderazgo pedagógico. El MBDD es una forma valiosa de accionamiento de la diplomacia integral para el desenvolvimiento directivo, y tiene como característica principal lograr que los directivos de las establecimientos pedagógicos se comprometan el deber de gestionar versatilidad de los procesos pedagógicos, equidistando la consideración en la organización de los aprendizajes de las/os estudiantes (Ministerio de Educación, 2014). Concluye con que no existe relación significativa entre las variables.

El aporte de la actual investigación está referido al sustento del marco teórico, tomando al Marco del Buen Desempeño Directivo que es una forma valiosa y estratégica de llevar a cabo de la diplomacia total del crecimiento directivo, cuya particularidad primordial es alcanzar que los directivos de los establecimientos formadoras arrogarse la obligación de una gestión educativa para la calidad educativa y que promueva la transformación de los tratamientos formativo, familiarizando con la atención de toda la comunidad educativa y la organización escolar para mejores aprendizajes de las/os estudiantes conforme son los objetivos del Ministerio de Educación.

Ferro (2017). *“Desempeño directivo y acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa 1179 Toma Alva Edison Ugel 05 SJL 2017”* Realizó la tesis sobre Desempeño directivo y acompañamiento pedagógico y su averiguación condujo un bosquejo no práctico, descriptivo entrelazado; de enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo. La muestra fue 38 profesores a quienes se aplicó cuestionarios de escala Likert cuya confiabilidad con Alpha de Crombach fue buena. Como fundamentación científica, para el desempeño directivo, se tomó en cuenta al Marco del Buen Desempeño del Directivo para la gestión escolar por ser un instrumento fundamental para la reforma educativa en toda institución educativa que da el Ministerio de Educación. Los resultados en el contraste de hipótesis determinaron que existe una analogía efectiva e inmediata entre las variables.

El aporte de la presente investigación está referido al sustento de la supuesta manejo directivo con el Marco de Buen Desempeño del Directivo que es un mecanismo fundamental en la renovación de las instituciones educativas que se enriquece en medio

de las políticas de transformación formativo impulsadas por la zona de formación un análisis en la variable Desempeño directivo que fue trabajado con el Marco del Buen Desempeño Directivo del Minedu (2012) en los aspectos de las dimensiones y competencias directivas.

Ángeles (2017). “*Análisis descriptivo de los compromisos de gestión escolar. Universidad César Vallejo Lima 2017*”. Realizó una averiguación para optar el grado de Maestra con el objetivo de poder detallar el producto de la responsabilidad del manejo escolar. El diseño fue no experimental, el nivel descriptivo, el enfoque fue cuantitativo. Los dispositivos usados a fin de recoger información y poder medir cada una de las sub dimensiones han sido elaborados y validados por el MED y aplicados a una población censal de 43 docentes, 3 directivos y 938 estudiantes. Los resultados demostraron que la obligación de tutela colegial se localiza en un margen destacado con un 83,3% de dichos compromisos se han desarrollado. En las teorías relacionadas al tema, se consideró los Compromiso de Gestión Escolar dado por el Minedu los que se expresan en indicadores y a través de los cuales los directores de las escuelas intervienen en el accionar de su gestión para tomar decisiones orientadas a la obtención del mejor adiestramiento en los escolares.

De esta manera el aporte de la indagación está referido al acatamiento de la responsabilidad de la labor escolar por parte de los directivos y que va relacionado al avance de la temporada de los estudios, a la conservación de la anualidad, a la calendarización, seguimiento y acompañamiento pedagógico, coexistencia instructiva, instrumentos de manejo escolar. Esta responsabilidad en el procedimiento sirve para encaminar la función de los directivos en la misión formativa y proporciona una relevante información para la reflexión, el progreso de la enseñanza y adquisición de decisiones.

Entre los trabajos internacionales tenemos a:

Martínez y Guevara (2015). “*La Evaluación del Desempeño Docente. Universidad Autónoma Indígena de México 2015*”. Realizó la averiguación acerca la revaloración la labor del maestro. Fue un análisis de enfoque proporción, diseño en absoluto efectivo, transversal asociado; de corte mixto porque fue desarrollado en dos fases, la primigenia etapa, para inspeccionar la materia de análisis conforme al punto de vista del partícipe, sección, peculiar, lo que admite su entendimiento, en tanto que el segundo estadio se juntaron información de cantidad que se presentaron a verificaciones estadísticas, con el

motivo de rehusar o no aceptar las supuestas presentadas. La muestra fue constituida por 135 sujetos, que ejecutaban labores de maestros, gerentes, mentores y especialistas instructivos y observadores colegiales. Los resultados obtenidos demostraron que el 2.4% de la porción simbólica mostró un extraordinario ejercicio pedagógico, el 7.3% revela inadecuado ejercicio pedagógico. 39% de los educadores se localizan con un magnifico ejercicio pedagógico. En el marco teórico de su investigación considera las políticas educativas mexicanas sobre la revaloración al desempeño docente las mismas que tienen como propósito apoyar a los docentes a concebir su itinerario formativo en consonancia a los frutos alcanzados, y que llevarían materias conforme a las exigencias hallados, que trasciende claramente en sus labores pedagógicas así como en el beneficio de los estudiantes. Similar con la política peruana.

La contribución a la presente investigación está en función a su diseño correlacional y enfoque cuantitativo. Asimismo, trabajo con modelos de individuos, que ejercían cometidos de instructores, gerentes, mentores expertos didácticos y monitores escolares.

Ortiz (2014). *“El Liderazgo Pedagógico en los procesos de Gestión Educativa en los Centros de Educación Básica.* Unidad Pedagógica Nacional de Honduras 2014”. Realizó una investigación en Master de Gestión de la Educación; sus objetivos generales fueron analizar el liderazgo pedagógico y establecer su aplicación a partir del punto de vista de los modos del gobierno educacional en los centros de Educación Básica. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, boceto en absoluto práctico, descriptivo; no se manipularon variables. La muestra fue intencional compuesta por los docentes de dos centros de educación básica urbanos y dos rurales por presentar condiciones de accesibilidad y factibilidad para obtener la información válida y confiable. Empleó un sondeo estructurado con 30 ítems de escala Likert. En el marco teórico se consideró el plan de estudio de la formación básica y menciona que la gestión educativa tiene como finalidad fundamental la satisfacción de los educandos en lo que corresponde a la demanda de aprendizajes con eficiencia, calidad, relevancia, pertinencia y equidad.

Entre los hallazgos de su estudio mencionó que la autoridad formativa en la dirección formativa está teniendo cuantiosa concurrencia en la preparación del bosquejo, en el desarrollo, la evaluación y la capacitación docente. Finiquita que el director es

trascendente para elaborar el proyecto, que conlleva al cambio para alcanzar el progreso de la instrucción en los estudiantes.

1.2. Teorías relacionadas al tema:

Entre los orígenes técnicos el cual sustenta la revaloración del trabajo del educador se puede mencionar que nuestra Constitución Política (1993) en su Art. 15° estableció requisitos para la enseñanza oficial a fin de ejercer un cargo de jerárquico o educador, de esta manera su potestad y responsabilidades.

Asimismo, la Ley General de Educación, Ley 28044 (2003) estableció la estimación como un procedimiento estable de información y meditación acerca el desarrollo y la consecuencia de la enseñanza, que la evaluación es pedagógico y global porque está situada a perfeccionar sus evoluciones y que se debe ajustar a las características y necesidades de los estudiantes según su contexto. (Art. 30). Respecto a la evaluación del Profesor, estableció lo cual permite intervenir en los planes de preparación y puesto al día profesionalmente, los cuales componen obligaciones en el procedimiento de la estimación al maestro. (Art. 56°)

Por otro lado, la Norma Magisterial, Ley 29944 (2013) en su Art. 13° establece las evaluaciones en la norma legal del maestro y una de ellas es la evaluación del desempeño docente. Un profesor puede desempeñarse laboralmente en la actividad y funciones de maestro como es el sector de tutela formativa directamente en la docencia en el aula y labores curriculares; en el sector de tutela administrativa que abarca los oficios de Director y subdirector de un establecimiento escolar; en el área de Formación Docente como acompañante formador.

La Apreciación de desempeño tiene la finalidad de confirmar la calidad de crecimiento en el manejo de las incumbencias y prácticas versadas del maestro en el aula. Esta Apreciación se establece en los principios de una excelente práctica del educador incluido en la legalidad de revaloración erigido por la sede central, lo que añade primordialmente la apreciación del avance de los educandos. (Art. 24, Ley 29944)

El Proyecto Educativo Nacional - PEN (2007) es un dispositivo hacia la realización de mallas educativas colectivas en concordancia con la 12° Política de Estado del Acuerdo Nacional. El PEN (2007) como política educativa, en su Objetivo Estratégico 2 mencionó que los educandos y los establecimientos deben obtener una instrucción apropiada y de mucha importancia. Para el logro de los aprendizajes pertinentes con calidad en la enseñanza se requiere de maestros bien capacitados, creativos e innovadores que manejen las tecnologías y sepan adaptarse al cambio

Asimismo, el PEN en su Objetivo Estratégico 3 estableció que los maestros y maestras deben de ser preparados para que ejecuten versadamente la pedagogía. Un maestro bien preparado está actualizado y responde a una mejor educación para que mejore la consecución de los aprendizajes de sus educandos; por tanto, la preparación es evidenciada mediante la evaluación de su desempeño en aula.

Otra norma al respecto es el Marco de Buen Desempeño Directivo como implemento táctico de la renovación de las escuelas se encuadra en las políticas de desarrollo docente priorizadas en el sector educación. Dicha reforma propone en todo el sistema educativo, los directivos se comprometen con la tarea de direccionar el manejo de los procesos pedagógicos centrado hacia la obtención de una formación de los alumnos.

El Marco de Buen Desempeño Directivo apunta como resultado a la exigencia obtener con personal jerárquico, formados, organizados y ser evaluados en su desempeño directivo. Así, este Marco se transforma en un mecanismo fundamental puesta en marcha de una malla total en aumento al determinar los dominios, las competencias y los desempeños que concretizan una impecable docencia y que se exigen a todo educador de la Educación Básica Regular del país, por lo que se aguarda, que las maestras y los maestros, dominen las competencias en las subsiguientes fases de su profesión, con la intención de conseguir la enseñanza de todos los alumnos. (p. 18)

El Ministerio de Educación, en su página oficial, la responsabilidad en el manejo de las prácticas de la directiva y son considerados como sustanciales para asegurar el resultado del aprendizaje del educando. Se manifiesta en hitos elementales de

comprobación para la reflexión e intervención para la determinación a prosperar los ejercitamiento de los educandos.

El deber de la misión colegial ayuda para situar el aspa ventar en la gestión educativa de los directivos para garantizar el desarrollo del aprendizaje, la pertinencia y el pináculo del año escolar y esto gracias a una buena proyección colegiada, un espacio adecuado y una acción de acompañamiento a la labor del maestro.

Estos compromisos son:

1. Avance anuales de la instrucción de los preceptores cuya finalidad es que los estudiantes mejoren los resultados de sus aprendizajes. Este compromiso se logra haciendo un análisis y reflexión de toda la conclusión de la ECE y el producto general de los alumnos.
2. Retener anualmente a preceptores en las escuelas; esto es, mantener la cantidad de estudiantes que ingresaron al principio del año escolar y para ello la matrícula debe ser adecuada y ser reportada en el SIAGIE
3. Consumación de la organización proyectada a fin de realizar la totalidad de los quehaceres establecidos como son las secuencias de aprendizaje y trabajos colegiados.
4. Seguimiento y observación a la praxis del educador cuenta como finalidad que el acervo directivo realice dicho apoyo y seguimiento al maestro acorde con la proyección del año escolar.
5. Gestión de la convivencia escolar. El objetivo es que el equipo directivo direccione la elaboración de disposiciones de coexistencia en la escuela.

Marco conceptual de la variable

En el Art. 4 de la Ley 29944, un preceptor es un conocedor de la enseñanza, calificaciones y competencias certificadas y como mediador nuclear del desarrollo formativo, suministra un encargo fundamental encaminado a materializar la equidad de los y las estudiantes con una instrucción de pertinencia y equidad. Contribuye con la parentela, la colectividad y el estado, a la instrucción global del estudiante.

Las Áreas de manejo laboral de un maestro, según la Ley 29944, Ley de la Carrera Pública Magisterial que norma y reconoce en su Art. 12°, cuatro (4) áreas de desempeño laboral, para el ejercicio de cargos y funciones de los profesores son:

- a. Manejo pedagógico: Esta área abarca como a los maestro que realizan labores de instrucción en el salón de clases y otras actividades agregados en una instalación escolar en la comunidad; como a los docentes que cumplen cargos relacionados con la guía y tutoría del educando, jefaturas, asesorías, formación entre pares, coordinación de programas no escolarizados de educación inicial y coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular.
- b. Administración institucional, Esta Área alcanza a los pedagogos que están ocupando los cargos jerárquicos de Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), a Directores o Jefe de Gestión Pedagógica, a los Especialistas en Educación de las distintas instancias de gestión educativa descentralizada, a las y los directores y Subdirectores de institución educativa.
- c. Adiestramiento pedagogo, Esta área engloba a los maestros que efectúan tareas de apoyo formativo a otros maestros; funciones de consejería a profesores noveles; funciones de encargado y/o experto en sistemas de fortalecimiento de profesores al servicio del Estado, en el marco del Programa de Fortalecimiento, Formación continuo normados por el Minedu.
- d. Perfeccionamiento e indagación, Esta área engloba a los maestros que efectúan la tarea de, poner en marcha diferentes modelos de perfeccionamiento e indagación pedagógica. Asimismo, comprende aquellos profesores que realizan estudios y averiguaciones de manera sistemática en la pedagogía y elaboran esquemas que faciliten el trabajo del docente

Sin embargo, de acuerdo a Ley, por cualquier dificultad o índole, el Ministerio de Educación dispone en fomentar o eliminar puestos en los diferentes espacios de desarrollo profesional.

Evaluación en la Carrera Pública Magisterial

De acuerdo al Art. 13° de la Ley 29944, en la trayectoria oficial del maestro se ejecutan diferentes apreciaciones como:

a. Revaloración para integrar el recorrido oficial del maestro

La incorporación al recorrido oficial de profesorado es a través de una prueba general y se concretiza por medio de resolución de nombramiento en la primera escala magisterial. (Art. 17°, Ley 29944). Para participar en el concurso público de acceso a una plaza vacante se requiere cumplir con condiciones establecidos en dicha norma.

b. Evaluación del desempeño docente

Tal Art. 24° de la Ley 29944, mencionó que la evaluación de desempeño tiene por objetivo verificar el dominio y propiedad del engrandecimiento de la incumbencia y ejercicio versado del docente en el salón de clases, la institución educativa y la comunidad. Esta revaloración se asienta en las pautas de la labor que ejercen el maestro contemplado en las disposiciones de revaloración contemplado por la instancia principal del estado.

c. Evaluación para el ascenso

El Art. 28° de la Ley 29944, normó que la apreciación para el acrecentamiento profesional en la mencionada norma legal tiene el objetivo sustancialmente formativo y orientado a acrecentar la actuación del docente. Considera los siguientes criterios en este aspecto:

1. Valoración anticipado del desempeño docente.

2. Suficiencia deontológica y conocedor, que se encuentra inmerso la revaloración de su labor necesaria para ejecutar la labor, la sabiduría y manejo del área disciplinaria.

3. Especialización y logros alcanzados en su trayectoria, comprendidos como talleres de fortalecimiento, capacitaciones, que obtuvieron como parte de su formación para pare de su desarrollo profesional.

d. Evaluación para acceder a cargos en las áreas de desempeño laboral

Al respecto, el Art. 32° de la Ley 29944 implanta y ordena que la instancia central debe de realizar el proceso de la revaloración en concordancia y coordinación con todas las instancias descentralizadas de manera que todos los postulantes tengan las mismas oportunidades a lograr el cargo directivo, establecidos en las normas legales vigentes.

Desempeño docente

Los lineamientos propuestos en el – MBDD (2012) son políticas que determina los formas de cómo deben de laborar los maestros, que manejo disciplinar presenta y las forma de involucrar a los algunos para que los aprendizajes sea significativo para todos los estudiantes de la Educación Básica Regular del país. La normativa del MBDD comprende las formas como los maestros se comprometen y mejoran su trabajo. (MBDD, P.18)

La labor del maestro se valora aquel trabajo en el aula con el único fin de visualizar la calidad del trabajo y la mejora del manejo de las diferentes técnicas y la soltura para desarrollar las sesiones con los alumnos en las aulas que se encuentran a cargo y la interrelación que tiene con todos los actores educativos. Esta forma de revalorar se cimienta bajo el mandato de la herramienta como del Marco del Buen Desempeño Docente que plantea específicamente la normatividad para la revaloración de establecidas por el Ministerio de Educación, y que finaliza principalmente con la mejor de los aprendizajes de los educandos. (Ley 29944, Art. 24)

El trabajo del maestro se evidencia en la práctica en el aula, empoderamiento en el manejo disciplinar pedagógicos y las diferentes cualidades de los alumnos en su realidad, compromete una cavilación práctica sobre las maneras de formar. Un buen desempeño del maestro implica manejar la introspección intrínseca de sus colegas, aquel conocimiento enlaza los saberes en dar lecciones. Este ejercicio introspectivo requiere una apropiación de discernimiento decisivo y personal que origine e en un compromiso de cambio de las vinculaciones con la comunidad, que se incrementan prioritariamente en la disposición puesta en un contexto real respetando las múltiples diferencias (MBDD, p. 13)

En tal sentido, el MBDD en su pág. 18, definió propósitos específicos como:

- a. Instaurar un solo idioma entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b. Promocionar para que los docentes mediten sobre su labor, se empoderen de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c. Iniciar la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d. Encaminar y dar cohesión al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

Desempeño directivo

Los lineamientos para el trabajo Directivo - MBDD (Minedu) mencionó diversos papeles a actuar con posesión el guía educativo y el trabajo de la Institución Educativa que conduce, que involucra responsabilizarse nuevas funciones orientadas hacia la obtención de un aprendizaje calidad las estudiantes.

Actualmente, el ejercicio docente ha evidenciado que los jerárquico pedagógicos cumplen en su cabalidad y más extenso sus labores que hace años anteriores. Los directivos de las IIEE presentan problemas de salud laboral, por la excedencia de labores y dudas a causa a las responsabilidades propias de un líder escolar no están inmerso, explícitamente, en sus funciones del cargo.

En virtud las políticas establecidas en la normatividad es fundamental para la revaloración del trabajo de maestro que debe cumplir los requisitos establecidos para ingresar u ocupar el cargo jerárquico y cumplir a cabalidad su labor en la escuela a su cargo.

Evaluación del Desempeño directivo

La valoración para el acceso a puestos jerárquicos y el desempeño del mismo están dado primero por reconocer a los profesores que cumplen

la formalidad y atributos adecuados para obtener el lugar jerárquico de una escuela. Actualmente las disposiciones demandan una línea conveniente para ejercer las funciones directivas. Para ello se implementa el proceso de selección permanente para el paso a ocupar el cargo por un tiempo; que luego de finalizar los directores podrán ser asegurados por un tiempo igual mediante la revaloración de su trabajo. (MBDD, p. 19)

Este acto, de evaluación al desempeño directivo, facultaría el logro de los lineamientos de su labor que se implementa, regularmente en el momento que obtenga productos como mejorar el aprendizaje de los alumnos. El procedimiento de distinción de profesores que pretenden llegar ser jerárquico en una escuela y la revaloración de directores se encuentran homogenizados del trabajo establecidos en la normatividad. (MBDD, p. 19)

La Ley 29944 mencionó que la revaloración de la labor del maestro:

“...tiene como propósito primordial mejorar la calidad en el crecimiento potencial de las habilidades y su labor profesional del maestro en el aula, las escuelas y la sociedad en su conjunto. La revaloración se sustenta en los principios de mejora permanente de los maestros comprendidos en las políticas del estado planteadas por el ente rector, incluyendo íntegramente a perfeccionar el avance de los alumnos. (Ley 29944, Art. 24°)

La Resolución Ministerial N° 271-2018-MINEDU es la que estipula la valoración del trabajo oportuno de los jerárquicos de las escuelas establecidas en la normatividad vigente para los profesores cuya finalidad es estimar a los maestros que alcanzaron aquellos cargos jerárquicos de las escuelas mediante procesos de evaluación realizados en el marco de la Profesión Magisterial.

Uno de los objetivos de la Norma Legal RM. N° 271-2018-MINEDU fue establecer el punto de vista técnicos y la manera para la constitución, implementación y realización de la valoración de la actuación del personal jerárquico de las escuelas en concordancia a lo determinado en la Norma Magisterial, Ley N°.29944. Un segundo objetivo fue cautelar el desarrollo de todo el proceso de evaluación a fin de asegurar la transparencia y equidad

como el cumplimiento de las disposiciones normativas, presupuestales y también administrativas relacionadas al proceso de evaluación. Por último, el tercer objetivo fue fortalecer la labor institucional de las escuelas, asegurando la permanencia en los jerárquicos y de todos aquellos profesores que ejercen su cargo con eficiencia, eficacia y transparencia.

La Resolución Ministerial N° 271-2018-MINEDU estableció los instrumentos de evaluación y la comisión de valoración del desempeño de los directores de la siguiente manera:

- a. Presidente: Director de UGEL o el Jefe del Área de Gestión Pedagógica
- b. Un Especialista en Educación de la UGEL
- c. Un especialista en Educación de la misma modalidad y nivel del directivo evaluado.

Dimensiones e indicadores de la evaluación del Desempeño Directivo.

La Resolución Ministerial N° 271-2018-MINEDU estableció tres dimensiones y once subdimensiones que valoran la autoridad de los directores en la tutela escolar y están sujetos a evaluación de su desempeño. Dichas dimensiones y subdimensiones se han tomado como dimensiones e indicadores a fin de operacionalización de la variable: Evaluación del Desempeño Directivo y se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 1

Dimensiones y subdimensiones del modelo de evaluación del desempeño directivo

Dimensiones	Subdimensiones
I. Procesos Pedagógicos	Planificación curricular
	Monitoreo del trabajo docente en el aula
	Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente
	Seguimiento de los aprendizajes
	Participación de la comunidad educativa
II. Cultura escolar	Clima escolar
	Convivencia escolar
III. Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE	Seguridad y salubridad
	Gestión de recursos educativos
	Matrícula y preservación del derecho a la educación
	Gestión transparente de los recursos financieros

Nota: Tomado de la Resolución Ministerial N° 271-2018-MINEDU

La Calificación de los Subdimensiones fue establecida mediante criterios de evaluación determinados en función de la evidencia recogida a través de instrumentos de evaluación y de información recogida previamente en monitoreos o registros del Minedu, DRE o UGEL correspondiente.

Dimensión 1: Procesos Pedagógicos

Sobre los procesos pedagógicos, la Resolución Ministerial N° 271-2018-MINEDU estableció entre las subdimensiones, primero a la Planificación curricular cuyo criterio de evaluación fue evidenciar si más del 80% de los maestros contaban con la organización de sus documentos didácticas y secuencia actividades diarias actualizadas, en sus carpetas pedagógicas. Asimismo, si los docentes consideran que los directivos tienen la capacidad de brindar apoyo pedagógico en la planificación curricular y que la IE cuenta con una práctica de organización trayectoria de manera consensuada, es decir que ofrezca ámbitos de debates y deliberación para la elaboración, seguimiento y/o ajuste periódico de la planificación curricular.

Respecto al monitoreo del trabajo del maestro en su aula, se evidencia si el equipo directivo ha realizado al menos el 50% de las observaciones del desempeño en el aula programadas según cronograma de observación, fichas de monitoreo y manejo de instrumentos para determinar la calidad de su labor.

En cuanto a la subdimensión del acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente se verificó si la IE implementó al menos una medidas o estrategias de fortalecimiento docente durante el año formando equipos de trabajo, estudios colectivos de fortalecimiento, intercambio de experiencias, comunidades lectores. Los directivos tienen precisados las referencias de la obligatoriedad de fortalecer a sus maestros a partir de los establecidos teniendo como estrategias adecuadas para el maestro en un 70% de sus profesores durante el año en curso.

Sobre el seguimiento de los aprendizajes se verifica si los directivos de la IE gestionan la entrega oportuna de los informes de aprendizajes de las familias y si las familias han recibido los informes de aprendizaje como son las libretas, boletas, reportes,

etc., dentro de un plazo máximo de 20 días después de concluido el bimestre o trimestre según este organizado el calendario lectivo de la IE. Otro aspecto a verificar es si la IE realiza un seguimiento de los aprendizajes y se promueven espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de la formación de los escolares y establezcan planes de mejora al menos en un área curricular. Y realizan momentos de escolta de la enseñanza como mínimo se han cumplido los momentos de cavilación de la formación establecidas en el PAT.

Dimensión 2: Cultura Escolar

Según la Resolución Ministerial N° 271-2018-MINEDU la Cultura Escolar está referida a la asistencia de la sociedad escolar; en tal sentido, se verificó si en la IE se han constituido el Municipio Escolar u otra forma de organización estudiantil como instancias formales de participación con representación de los diferentes componentes de la comunidad formativa pedagógica como el CONEI de acuerdo a las reglas vigentes. La IE cuenta con estrategias para impulsar la cooperación de las familias a quienes se encuestaron y reportan haber sido invitados o convocados por la IE a participación en actividades que promueven los logros de aprendizaje.

Está relacionada a la participación de las familias en la IE y si se promueven estrategias de participación mediante invitación formal o convocados para participar en actividades que promuevan los resultados de aprendizaje o bienestar de los educandos. Se debe evidenciar si al menos el 70% de los estudiantes reportan que los integrantes del Municipio escolar o de otra forma de organización estudiantil fueron elegidos democráticamente. El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve una destacada intervención de los maestros en los acuerdos de la IE.

Otro aspecto analizado fue el clima escolar; se encuestó a estudiantes, tutores o familiares directos, docentes para conocer el trato de los directivos. En cuanto a los docentes al menos 90% de ellos deben considerar que el Directivo los trata con respeto y que las relaciones interpersonales de los integrantes de la comunidad escolar son buenas. La opinión de los estudiantes, tutores o familiares debe ser el 70% de ellos consideren que los vínculos en medio de los actores de la comunidad educativa sean buena.

Referente a la subdimensión Convivencia Escolar se verifico mediante una guía de observación, si la IE elaboró y aprobó con normas de convivencia de la institución elaboradas con la cooperación de la sociedad que están establecidas en el Reglamento Interno y a la vez difundidas a dicha comunidad. En tal sentido, se evaluó si los directivos identificaban situaciones de violencia escolar y si realiza acciones para su prevención.

Dimensión 3: Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE

Respecto a la Dimensión del estado operativas y de los bienes de la IE, la Resolución Ministerial N° 271-2018-MINEDU estableció cuatro subdimensiones para la evaluación. La primera es la seguridad y salubridad que está referida a que si la IE es un espacio seguro, libre de situaciones que sitúen en riesgo la humanidad y riesgo sanitario de los estudiantes. Se observó que los ambientes como las aulas, los servicios higiénicos, áreas de recreo, los quiscos, comedores y centros de acopio de los desperdicios se encuentren libres de riesgo sanitario. Asimismo, la gestión de los directivos deben contar con medidas de prevención en salubridad de los estudiantes, señalización de zonas seguras, croquis de evacuación, botiquín equipado, Centro de Operaciones de Emergencia (COE) acondicionado, rutas de evacuación despejadas y zonas de seguridad libres de objetos.

Sobre la Gestión de recursos educativos, está referida a la gestión y distribución oportuna de los utilitarios formativos enviados por el Minedu para un buen inicio del año escolar. Se constata que los estudiantes usen los libros y cuadernos de trabajo dentro del desarrollo de sus clases, así como el material concreto.

Respecto al registro y permanencia del derecho a la educación, los directores deben garantizar la matrícula y permanencia de los estudiantes en la IE sin condicionamiento financiero ni impedimentos por motivos de discriminación alguna. Se debe garantizar que al menos el 90% de los padres o apoderados y estudiantes reporten que acceden diariamente al servicio educativo sin ser condicionados ni impedidos por su corte de cabello, falta de uniforme, no portar agenda u otro implemento requerido por la IE.

En la subdimensión de registro y conservación de la obligatoriedad a la educación se evidencia si el personal directivo hace cumplir las horas lectivas de acuerdo al horario

laboral y se verifica mediante los registros de asistencia de los directivos y los docentes. Es importante también que los directivos hagan registrar de manera oportuna la matrícula de los estudiantes en la plataforma del SIAGIE y se hayan implementado estrategia de apoyo para aquellos estudiantes que experimentan acciones de vulnerabilidad que ponen en riesgo su permanencia, asistencia regular y deserción escolar en la IE.

En cuanto la subdimensión Gestión transparente de los recursos financieros se verifica si en IE se ha constituido la delegación de diligencias de los bienes peculiares para garantizar que la captación y uso de recursos sea transparente y se utilicen en beneficio de la IE. Las evidencias están relacionadas a garantizar la administración eficiente de los recursos propios y su rendición de cuentas; además, que estén planificados en el Plan Anual de Gestión de Recursos propios. Los directivos registran de manera oportuna la información sobre el mantenimiento del local educativo en el sistema wasichay.

1.4. Formulación del problema:

1.4.1 Problema General

¿Cuál es el nivel de percepción de la evaluación del Desempeño Directivo de los docentes de las Instituciones Educativas N° 1174 “Virgen del Carmen”, N° 1178 “Javier Heraud”, 1179 “Tomas Alva Edison” Red Educativa 01, UGEL 05?

1.4.2 Problemas Específicos

PE1. ¿Cuál es el nivel percepción de los procesos pedagógicos en la evaluación del desempeño directivo, de los docentes en las Instituciones Educativas N° 1174 “Virgen del Carmen”, N° 1178 “Javier Heraud” y N° 1179 “Tomas Alva Edison” en la Red Educativa 01, UGEL 05?

PE2. ¿Cuál es el nivel de percepción de la Cultura escolar en la evaluación del Desempeño Directivo, de los docentes en las Instituciones Educativas N° 1174 “Virgen del Carmen”, N° 1178 “Javier Heraud” y N° 1179 “Tomas Alva Edison” en la Red Educativa 01, UGEL 05?

PE3. ¿Cuál es el nivel de percepción de la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE en la evaluación del Desempeño Directivo, de los docentes en las Instituciones Educativas N° 1174 “Virgen del Carmen”, N° 1178 “Javier Heraud” y N° 1179 “Tomas Alva Edison” en la Red Educativa 01, UGEL 05?

1.5. Justificación del estudio:

Justificación Técnica:

Técnicamente la Evaluación del Desempeño Directivo está fundamentada en la Norma Legal R.M. N° 271-2018-MINEDU que especifica los lineamientos, como política llamado “Norma que regula la evaluación del desempeño en cargos directivos de institución educativa de la EBR en el marco de la carrera pública magisterial de la Ley de Reforma Magisterial” cuya finalidad es valorar a los maestros que hayan accedido a cargos de Directivos y Subdirectores y los objetivos son establecer los principios específicos y procedimientos para la realización, accionamiento y cumplimiento de la valoración del rendimiento en los cargos directivos de la IE.; y fortalecer la gestión institucional de las IIEE asegurando la permanencia en los cargos de Director y Subdirector de aquellos profesores que lo ejercen con transparencia, eficiencia y eficacia.

Por consiguiente, la finalidad del trabajo es establecer el valor percepción de la estimación del trabajo del directivo según los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05, el cual servirá como aporte técnico y antecedente para futuras investigaciones.

Justificación teórica:

El actual producto de indagación se argumenta, porque permite reforzar con sólidos cimientos científicos y sistemáticos aquellos conocimientos y la información que hasta la fecha se han formulado respecto a la cambiante del trabajo directivo. La revaloración del trabajo directivo tiene suma importancia debida que son líderes de una gestión educativa que debe contar con resultados a favor del estudiante y de los docentes.

Justificación metodológica:

El mecanismo que se empleó para conseguir la averiguación sobre la de percepción de los docentes del desempeño directivo, poseen validez y confiabilidad respaldados por expertos pertinentes aptos para otros estudios similares, por cual razón pronostica el empleo de una variedad de novedades por medio del utensilio de acumulación de información, de modo que podrá servirse en múltiples investigaciones futuras con dificultades similares a la indagación presentada.

1.6. Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis General:

Existe diferencia en los niveles de percepción de los docentes de las Instituciones Educativas N° 1174 “Virgen del Carmen”, N° 1178 “Javier Heraud” y N° 1179 “Tomas Alva Edison” sobre la evaluación del Desempeño Directivo.

1.6.2 Hipótesis específicas:

HE1. Existe diferencia significativa entre el nivel de percepción, sobre los procesos pedagógicos en la evaluación del Desempeño Directivo, en las Instituciones Educativas N° 1174 “Virgen del Carmen”, N° 1178 “Javier Heraud” y N° 1179 “Tomas Alva Edison” de la Red Educativa 01, UGEL 05.

HE2. Existe diferencia significativa entre el nivel de percepción, sobre la Cultura escolar en la evaluación del Desempeño Directivo, que tienen los docentes de las Instituciones educativas N° 1174 “Virgen del Carmen”, N° “Javier Heraud” y N° 1179 “Tomas Alva Edison” de la Red Educativa 01, UGEL 05.

HE3. Existe diferencia significativa entre el nivel de percepción, sobre la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE en la evaluación del Desempeño Directivo, que tienen los docentes en las Instituciones educativas N° 1174 “Virgen del Carmen”, N° 1178 “Javier Heraud” y N° 1179 “Tomas Alva Edison” Red Educativa 01, UGEL 05.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo General:

Determinar el nivel de percepción de la evaluación del Desempeño Directivo de los docentes de las Instituciones educativas N° 1174 “Virgen del Carmen”, N° 1178 “Javier Heraud” y N° 1179 “Tomas Alva Edison” Red Educativa 01, UGEL 05.

1.7.2 Objetivos Específicos:

- OE1.** Establecer el nivel de los procesos pedagógicos en la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05.

- OE2.** Determinar el nivel de la Cultura escolar en la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05.

- OE3.** Determinar el nivel de la administración de las condiciones operativas y de los recursos de la IE en la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Hernández, et al. (2003), puntualiza a la estructura como el “programa o la táctica que fomenta, para lograr la novedad que se busca en una indagación”, (p.185).

Es una investigación no experimental- Hernández, et al., (2003), conceptualiza que los “pesquisas que se elaboran sin la utilización preconcebida de las cambiantes y los que sólo contemplan los acontecimientos en su medio y luego estudiarlo”, (p.269).

La presente pesquisa tiene alcance descriptivo comparativo cuyos resultados serán comparados en tres muestras diferenciadas por los maestros de, primaria y secundaria de la Red Educativa 01 de la UGEL 05. Respecto al diseño, el autor Hugo Darío Echevarría (2016) en su obra: “*Los diseños de investigación cuantitativa*” mencionó lo siguiente:

El diseño descriptivo simple de un grupo y una sola medición sólo nos permite conocer las características de una muestra en un momento dado. En cambio, si le agregamos uno o más grupos, además de esto podremos realizar una comparación entre ellos. (pág. 113). El Diagrama es el siguiente:

$M_1 \longrightarrow O_1$

$M_2 \longrightarrow O_1$

$M_3 \longrightarrow O_1$

Donde:

M_1 = Docentes de la I. E. Javier Heraud

M_2 = Docentes de la I. E. Tomas Alva

M_3 = Maestros de la I. E. Virgen del Carmen

O_1 = Aplicación del Cuestionario (contemplación de cambiante)

2.2. Variables y Operacionalización de la variable

2.2.1 Variable: Evaluación del Desempeño directivo.

La Ley 29944 mencionó que la revaloración de la labor del maestro:

“...tiene como propósito primordial mejorar la calidad en el crecimiento potencial de las habilidades y su labor profesional del maestro en el aula, las escuelas y la sociedad en su conjunto. La revaloración se sustenta en los principios de mejora permanente de los maestros comprendidos en las políticas del estado planteadas por el ente rector, incluyendo íntegramente a perfeccionar el avance de los alumnos. (Art. 24°)

2.2.2 Operacionalización

Tabla 2.

Matriz de Operacionalización de la variable: Evaluación del Desempeño Directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medida	Niveles o Rangos
Procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> •Planificación curricular •Monitoreo del trabajo docente en el aula •Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente •Seguimiento de los aprendizajes 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9.	Escala Ordinal	Deficiente (25 – 50)
	Cultura escolar			<ul style="list-style-type: none"> •Participación de la comunidad educativa •Clima escolar •Convivencia escolar
Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE		<ul style="list-style-type: none"> •Seguridad y salubridad •Gestión de los recursos educativos •Matricula y preservación del derecho a la educación •Gestión transparente de los recursos financieros. 	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25.	

Nota: Tomado de: RM N°271-2018-MINEDU

2.3. Población y Muestra

2.3.1 Población

Tamayo y Tamayo (2003) puntualizó la comunidad como: “La suma del acontecimiento a examinar, en que los componentes tienen peculiaridades comunes, la que analiza y concede el principio de la información para la indagación” (p.16).

En relación a la actual pesquisa, la colectividad está constituido por 92 maestros de los niveles primarios y secundarios de las Instituciones Educativas N° 1174 “Virgen del Carmen”, N° 1178 “Javier Heraud” y N° 1179 “T.A.E.” de la Red educativa 01, UGEL 05, distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 3.
Población de tres II. EE de la RED EDUCATIVA 01, UGEL 05

I. E.	Docentes del nivel Primaria	Docentes del nivel Secundaria
1178 Javier Heraud	11	15
1174 Virgen del Carmen	10	18
1179 Tomas Alva Edison	13	25
Sub Total	34	58
Total		92

Nota: Datos tomados de la UGEL 05

2.3.2. Muestra

Se trata de una indagación registral por lo que se trabajó con la población total. El cuestionario se aplicó en su totalidad a los profesores de primaria y secundaria de las escuelas formadoras, seleccionadas por conveniencia, en la RED 01 de la UGEL 05, tomadas como población.

2.3.3. Criterios de Inclusión

Íntegramente los profesores estables y provisionales del nivel primario y secundario de las tres instituciones seleccionadas.

2.3.4. Criterio de Exclusión.

Considerando que la investigación es referente al personal docente, para este estudio se excluye a los personales admirativos y auxiliares de educación

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica

Según Sánchez y Reyes (2004) sostienen que:

El procedimiento son el conjunto de normas y acciones que facilitan al examinador para constituir la correspondencia con la finalidad de la averiguación. Los métodos se diferencian y se tamizan teniendo en cuenta el procedimiento de indagación a utilizar. Los recursos se presentan de diferentes maneras (p.56).

El procedimiento usado en la presente indagación, fue la pesquisa.

2.4.2. Instrumentos

Los instrumentos son los recursos que se utiliza y se emana a recolectar la información necesaria de una existencia en ejercicio para lograr la averiguación. En consonancia de las peculiaridades de indagación y el punto de vista de la indagación se empleara un formulario a la muestra, para cosechar la información que será de forma diagonal.

El dispositivo de la indagación es un conjunto de preguntas elaboradas de forma personal partiendo de la operacionalización de la variable como referente.

Según Sánchez y Reyes (2004) manifestaron que “el artilugio seleccionado ordenadamente que conforman informaciones por escrito de cuestionarios o interrogantes vinculados con las intenciones del estudio” (p.56).

Ficha Técnica del instrumento:

Nombre del instrumento	: Cuestionario.
Autor	: Freddy Guillen
Año	: 2018
Significación	: Con tres dimensiones
Expansión	: consta de 25 ítems.
Administración	: Individual
Ámbito de Aplicación	: Docentes RED 01, UGEL 05
Duración	: una hora

Escala de medición

Siempre (4)

Casi Siempre (3)

A veces (2)

Nunca (1)

Niveles y Rangos:

Deficiente (25 – 50)

Adecuado (51 – 75)

Destacado (76 – 100)

2.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

En la validación del instrumento, los expertos determinan si el instrumento es aplicable, a través de la evaluación en los aspectos de Pertinencia, Relevancia y Claridad según formatos de validación dados por la institución.

Tabla 4.

Validez del instrumento

Experto	Especialidad	Dictamen
Dr. Sebastián Sánchez Díaz	Metodólogo	Aplicable

Nota: Obtenido de las matrices de validación institucional

Confiabilidad

La transparencia de un mecanismo de medición se apunta al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández Sampieri *et al.*, 2013; Kellstedt y Whitten, 2013; y Ward y Street, 2009). Por tal razón, fiar del implemento aprovechado se puntualizó escogiendo una cantidad fortuita de 30 docentes diferentes de la porción determinada por lo que fue confrontado a la conjetura del estadístico Alfa de Cronbach, teniendo las particularidades de la herramienta que tiene una progresión de medición tipo Likert. La fórmula aplicada fue la siguiente:

$$\alpha = \left[\frac{K}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_i^2} \right]$$

Donde:

K= Numero de ítems

S^2_i = Varianza de los puntajes de cada ítem.

S^2_t = Varianza de los puntajes totales.

1= Constante

La siguiente tabla corresponde a las valoraciones del Alfa de Crombach

Tabla 5.

Valoraciones del alfa de Crombach

Coeficiente alfa >0,9 es excelente
- Coeficiente alfa >0,8 es bueno
-Coeficiente alfa >0,7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0,6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0,5 es pobre
- Coeficiente alfa <0,5 es inaceptable

Nota: Tomada de George y Mallery (2003, p. 231)

Impacto de la prueba de confiabilidad se especifica en la siguiente Tabla.

Tabla 6.

Valor del estadístico Alfa de Crombach (variable Desempeño Directivo)

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	25

Nota: Resultados del SPSS V23.

2.5. Procedimiento

Se solicitó la autorización correspondiente a Los directores de las tres instituciones educativas , la cual se otorgó la respectiva para poder recabar la información necesaria, se procedió a aplicar el cuestionario a los maestros de los niveles primaria y secundaria, teniendo en cuenta la confidencialidad de sus respuestas, de la misma manera, se aclaró algunas dudas que pudiese presentado; aplicada en base a la variable desempeño directivo que consta de 25 ítems y tres dimensiones: Procesos Pedagógicos Cultura escolar Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE . De acuerdo a la resolución ministerial N° 271. 2017 Minedu.

2.6. Métodos de análisis de datos

Procedimiento de recolección de información

Se revisó los referentes examinando la conformación de la apreciación de dispositivos utilizados con la finalidad de demostrar la veracidad de sus respuestas.

Para el tratamiento de la información se sistematizo los documentos y datos empleando la aplicación estadístico SPSS versión 23 en español donde se registró la información obtenida en los dispositivos. Seguidamente se derivó a procesar los cuadros y sus correspondientes figuras, según lo estipulado en el trabajo.

Para la correcta representación de los datos se utilizó el Análisis Descriptivo, determinando la continuidad y las proporciones.

Para el caso del estudio de Ilaciones: Se aplicó la corroboración de Kruskal-Wallis que es una prueba no paramétrica de comparación de tres o más grupos independientes, debido a que la disposición de la información nunca concreta los posibles repartos en forma ordinaria y estando la referencia seleccionada en jerarquías (ordinales), teniendo la fórmula que es la siguiente:

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - 3(n+1)$$

Donde:

n = suma de todas las muestras.

Ri = suma de los rangos de la i-esima muestra o grupo.

Con la intención de ordenar las cambiantes y los aspectos se presenta el baremo empleado para la explicación del producto.

Variable: Evaluación del Desempeño Directivo

Existiendo las contestaciones probables por cada ítem 1 Nunca, 2= A veces y 3=Casi siempre 4= Siempre; contemplando que cada prueba tiene 25 ítems, haciendo un máximo de 100 puntos, y puntaje mínimo de 25 puntos se elaboró la escala de cálculo conforme el siguiente baremo:

Rango	Nivel
25 - 50	Deficiente
51 - 75	Adecuado
76 - 100	Destacado

Fuente: Matriz de operacionalización

2.7 Aspectos éticos

El presente producto de indagación fue elaborado cumpliendo las reglas establecidas por la casa de estudios Universidad César Vallejo, por lo que sugiere a transversalmente las pautas y la vía a encaminarse para la búsqueda de resultados. Igualmente, considera derechos de productor de las referencias textuales para lo cual se realizó citas y referencias de los autores tomados. Para su aplicación se solicitará el permiso correspondiente a través de Oficio firmado por la Escuela de Posgrado de la UCV.

II. RESULTADOS

Tabla 7.

De la muestra de estudio.

I.E	n	Porcentaje
I.E. 1178 Javier Heraud Primaria	11	12,0%
I.E. 1178 Javier Heraud Secundaria	15	16,3%
I.E. 1179 T.A.E. Primaria	10	10,9%
I.E. 1179 T.A.E. Secundaria	18	19,6%
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Primaria	13	14,1%
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Secundaria	25	27,2%
TOTAL	92	100,0%

Fuente: Datos I. Educativa.

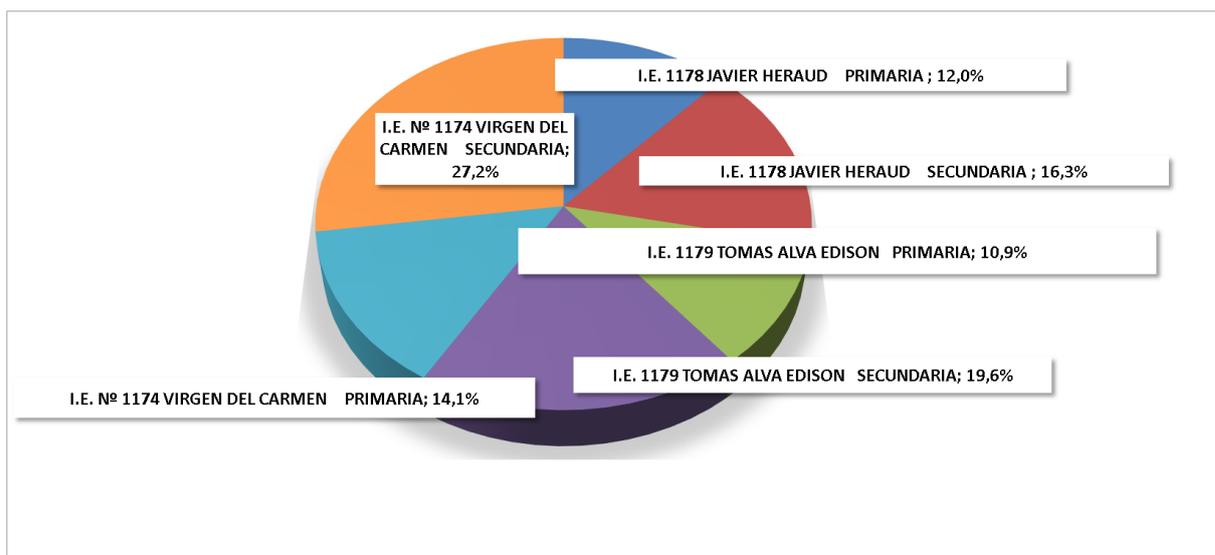


Figura 1. Conformación de la Muestra de Estudio.

Fuente: Tabla 7

La porción de estudio fue compuesto por 92 docentes de primaria y secundaria de tres Instituciones Educativas de la Red Educativa 01, UGEL 05. En secundaria el mayor porcentaje lo tiene los profesores de la I.E. N° 1174 con un 27,2%; seguido de I.E. 1179 con un 19,6% y finalmente la I.E. 1178 Javier Heraud con un 16,3%. Para primaria, la I.E. N° 1174 Virgen Del Carmen tiene un 14,1%, seguida de la I.E. 1178 Javier Heraud con un 12%, y finalmente I.E. 1179 Tomas Alva Edison con un 10,9%.

3.1. Análisis descriptivos de la Variable Evaluación del Desempeño Directivo:

Tabla 8.

Nivel de percepción de la evaluación del desempeño Directivo.

I.E.	Frecuencias				Porcentajes (%)			Total
	Deficiente	Adecuado	Destacado	total	Deficiente	Adecuado	Destacado	
I.E. 1178 Javier Heraud Primaria	0	6	5	11	0,0%	54,5%	45,5%	100,0 %
I.E. 1178 Javier Heraud Secundaria	0	11	4	15	0,0%	73,3%	26,7%	100,0 %
I.E. 1179 Tomás Alva Edison Primaria	0	4	6	10	0,0%	40,0%	60,0%	100,0 %
I.E. 1179 Tomás Alva Edison Secundaria	0	15	3	18	0,0%	83,3%	16,7%	100,0 %
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Primaria	0	7	6	13	0,0%	53,8%	46,2%	100,0 %
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Secundaria	0	21	4	25	0,0%	84,0%	16,0%	100,0 %

Fuente: Instrumento Aplicado

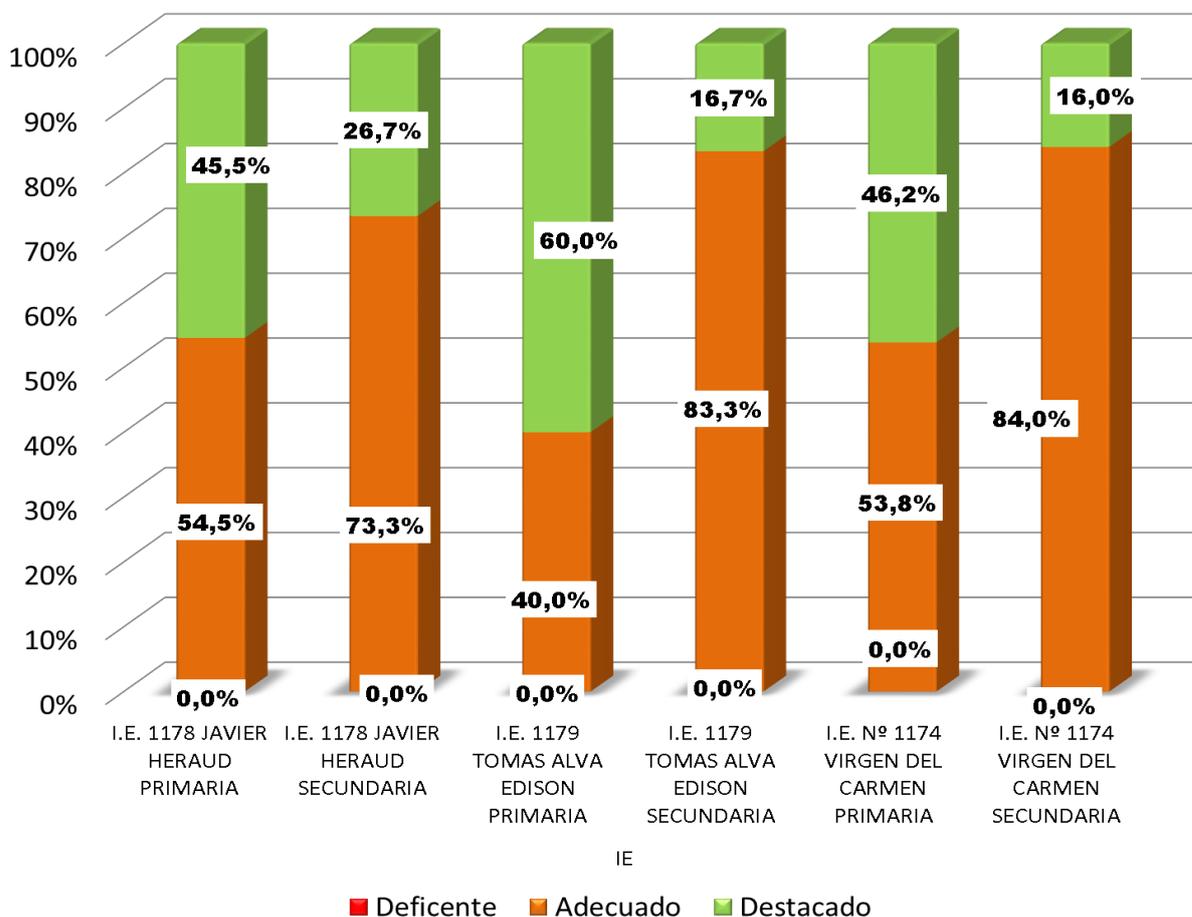


Figura 2 Nivel de la evaluación del desempeño Directivo.

Fuente: Tabla 8

De acuerdo el catálogo y figura anterior, el nivel de desempeño educativo por I.E presenta los siguientes resultados:

En la I.E. 1178 Javier Heraud los docentes de Primaria en un 54,5% tiene la percepción que el Desempeño Directivo es adecuado y un 45,5% opina que es destacado. Para los profesores de secundaria, un 73,3% perciben el Desempeño Directivo como adecuado y el 26,7% lo percibe como destacado.

En la I.E. 1179 Tomas Alva Edison, los docentes de Primaria en un 40% tiene la percepción que el Desempeño Directivo es adecuado y un 60% lo percibe como destacado. Para los profesores de secundaria, un 83,3% opina que es adecuado y el 16,7% lo percibe como destacado.

I.E. N° 1174 Virgen Del Carmen, los docentes de Primaria en un 53,8% tiene la percepción que el Desempeño Directivo es adecuado y un 46,2% tiene la percepción que es destacado. Para los profesores de secundaria, un 84% lo percibe adecuado y el 16% lo aprecia como destacado.

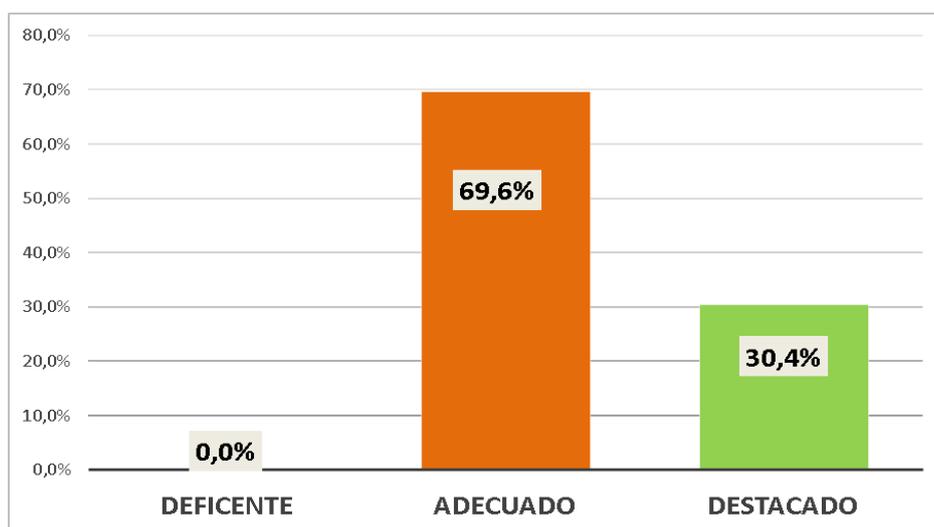


Figura 3. Nivel total de la evaluación del desempeño Directivo.
Fuente: Tabla 8

Como apreciamos en la figura anterior el nivel general de la labor del Directivo desde el atisbo de los maestros, de primaria y secundaria, de tres Instalaciones instructivas de la Red Educativa 01, es adecuado con un 69,6%, seguido del nivel destacado con 30,4%.

Resultados descriptivos de la Dimensión 1: Procesos Pedagógicos

Tabla 9.

Nivel de percepción de la evaluación en los procesos pedagógicos.

I.E.	Frecuencias				Porcentajes (%)			Total
	Deficiente	Adecuado	Destacado	total	Deficiente	Adecuado	Destacado	
I.E. 1178 Javier Heraud Primaria	0	7	4	11	0,0%	63,6%	36,4%	100,0%
I.E. 1178 Javier Heraud Secundaria	0	11	4	15	0,0%	73,3%	26,7%	100,0%
I.E. 1179 Tomás Alva Edison Primaria	0	4	6	10	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
I.E. 1179 Tomás Alva Edison Secundaria	0	10	8	18	0,0%	55,6%	44,4%	100,0%
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Primaria	0	8	5	13	0,0%	61,5%	38,5%	100,0%
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Secundaria	0	20	5	25	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

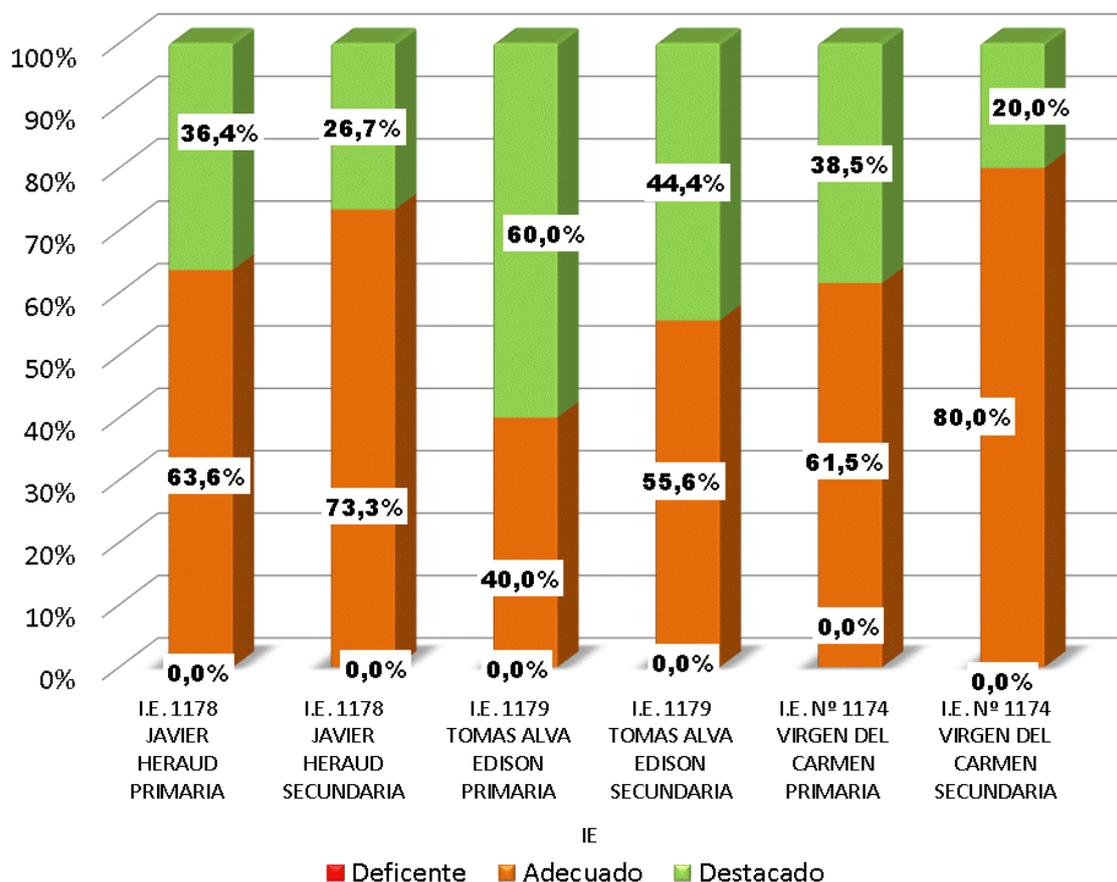


Figura 4. Nivel de los procesos pedagógicos.

Fuente: Tabla 9

Conforme el panel y figura anterior, el nivel de los Procesos Pedagógicos por I.E presenta los siguientes resultados:

En la I.E. 1178 Javier Heraud los docentes de Primaria en un 63,6% tiene la percepción que los Procesos Pedagógicos es adecuado y un 36,4% opina que es destacado. Para los profesores de secundaria, un 73,3% perciben los Procesos Pedagógicos como adecuado y el 26,7% lo percibe como destacado.

En la I.E. 1179 Tomas Alva Edison, los docentes de Primaria en un 40% tiene la percepción que los Procesos Pedagógicos es adecuado y un 60% lo percibe como destacado. Para los profesores de secundaria, un 55,6% opina que es adecuado y el 44,4% lo percibe como destacado.

I.E. N° 1174 Virgen Del Carmen, los docentes de Primaria en un 61,5% tiene la percepción que los Procesos Pedagógicos es adecuado y un 38,5% tiene la percepción que es destacado. Para los profesores de secundaria, un 80% lo percibe adecuado y el 20% lo percibe como destacado.

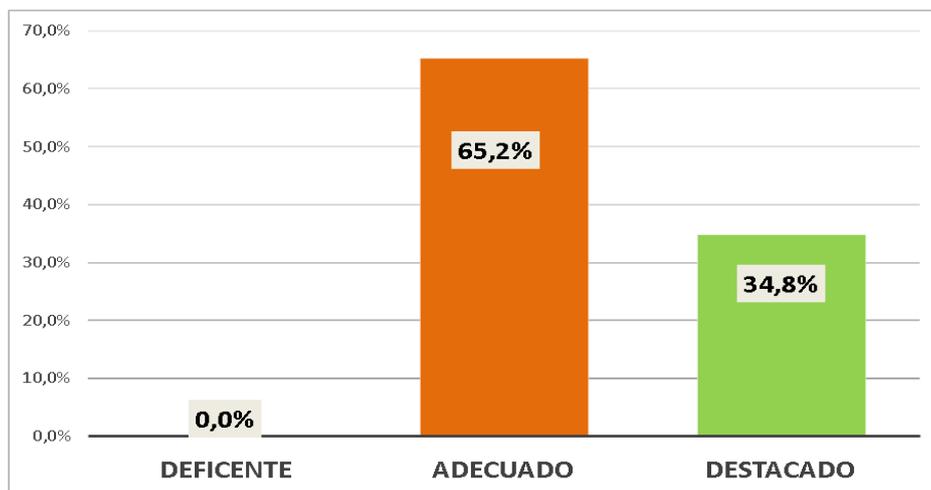


Figura 5. Nivel de los procesos pedagógicos
Fuente: Tabla 9

Como apreciamos en la figura anterior el nivel general de los Procesos Pedagógicos desde la percepción de los maestros, de primaria y secundario, de los II.EE de la Red Educativa 01, es adecuado con un 65,2%, seguido del nivel destacado con 34,8%.

Resultados descriptivos de la Dimensión 2: Cultura Escolar

Tabla 10.
Nivel de percepción en la evaluación de la Cultura escolar

I.E.	Frecuencias				Porcentajes (%)			
	Deficiente	Adecuado	Destacado	total	Deficiente	Adecuado	Destacado	Total
I.E. 1178 Javier Heraud Primaria	0	6	5	11	0,0%	54,5%	45,5%	100,0%
I.E. 1178 Javier Heraud Secundaria	0	12	3	15	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%
I.E. 1179 Tomás Alva Edison Primaria	0	5	5	10	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
I.E. 1179 Tomás Alva Edison Secundaria	0	15	3	18	0,0%	83,3%	16,7%	100,0%
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Primaria	0	7	6	13	0,0%	53,8%	46,2%	100,0%
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Secundaria	0	22	3	25	0,0%	88,0%	12,0%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado

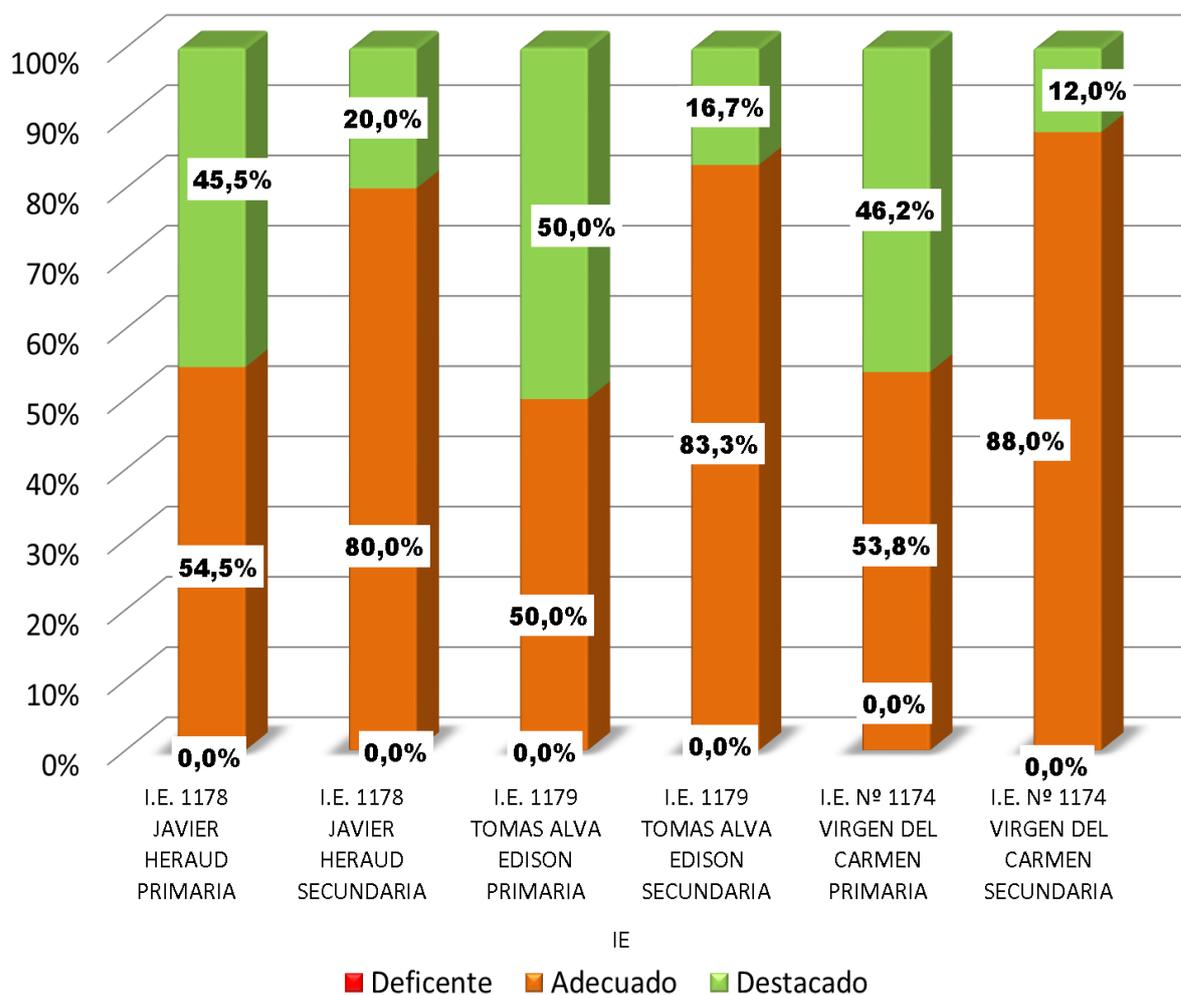


Figura 6. Nivel de la Cultura Escolar
Fuente: Tabla 10

Conforme el cuadro y figura anterior, el nivel de la Cultura Escolar por I.E presenta los siguientes resultados:

En la I.E. 1178 Javier Heraud los docentes de Primaria en un 54,5% tiene la percepción que la Cultura Escolar es adecuado y un 45,5% opina que es destacado. Para los profesores de secundaria, un 80% perciben la Cultura Escolar como adecuado y el 20% lo percibe como destacado.

En la I.E. 1179 Tomas Alva Edison, los docentes de Primaria en un 50% tiene la percepción que la Cultura Escolar es adecuado y un 50% lo percibe como destacado. Para los profesores de secundaria, un 83,3% opina que es adecuado y el 16,7% lo percibe como destacado.

I.E. N° 1174 Virgen Del Carmen, los docentes de Primaria en un 53,8% tiene la percepción que la Cultura Escolar es adecuado y un 46,2% tiene la percepción que es destacado. Para los profesores de secundaria, un 88% lo percibe adecuado y el 12% lo percibe como destacado.

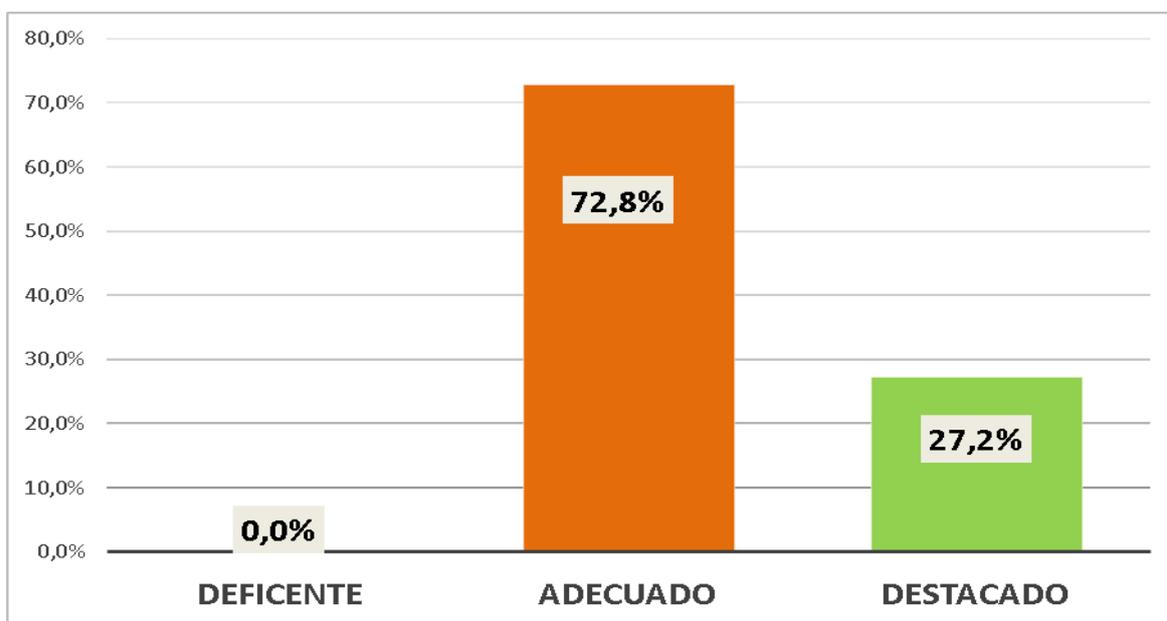


Figura 7 Nivel de la cultura escolar.
Fuente: Tabla 10

Como apreciamos en la figura anterior el nivel general de la formación colegial desde la visión de los maestros, de la educación Básica Regular de las tres escuelas de la Red Educativa 01, es adecuado con un 72,8%, seguido del nivel destacado con 27,2%.

Resultados descriptivos de la Dimensión 3: Gestión de las Condiciones Operativas y de los recursos de la IE

Tabla 11.

Nivel de percepción de la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE

I.E.	Frecuencias			total	Porcentajes (%)			Total
	Deficiente	Adecuado	Destacado		Deficiente	Adecuado	Destacado	
I.E. 1178 Javier Heraud Primaria	0	7	4	11	0,0%	63,6%	36,4%	100,0 %
I.E. 1178 Javier Heraud Secundaria	0	11	4	15	0,0%	73,3%	26,7%	100,0 %
I.E. 1179 Tomás Alva Edison Primaria	0	5	5	10	0,0%	50,0%	50,0%	100,0 %
I.E. 1179 Tomás Alva Edison Secundaria	0	16	2	18	0,0%	88,9%	11,1%	100,0 %
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Primaria	0	6	7	13	0,0%	46,2%	53,8%	100,0 %
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Secundaria	0	21	4	25	0,0%	84,0%	16,0%	100,0 %

Fuente: Mecanismo empleado

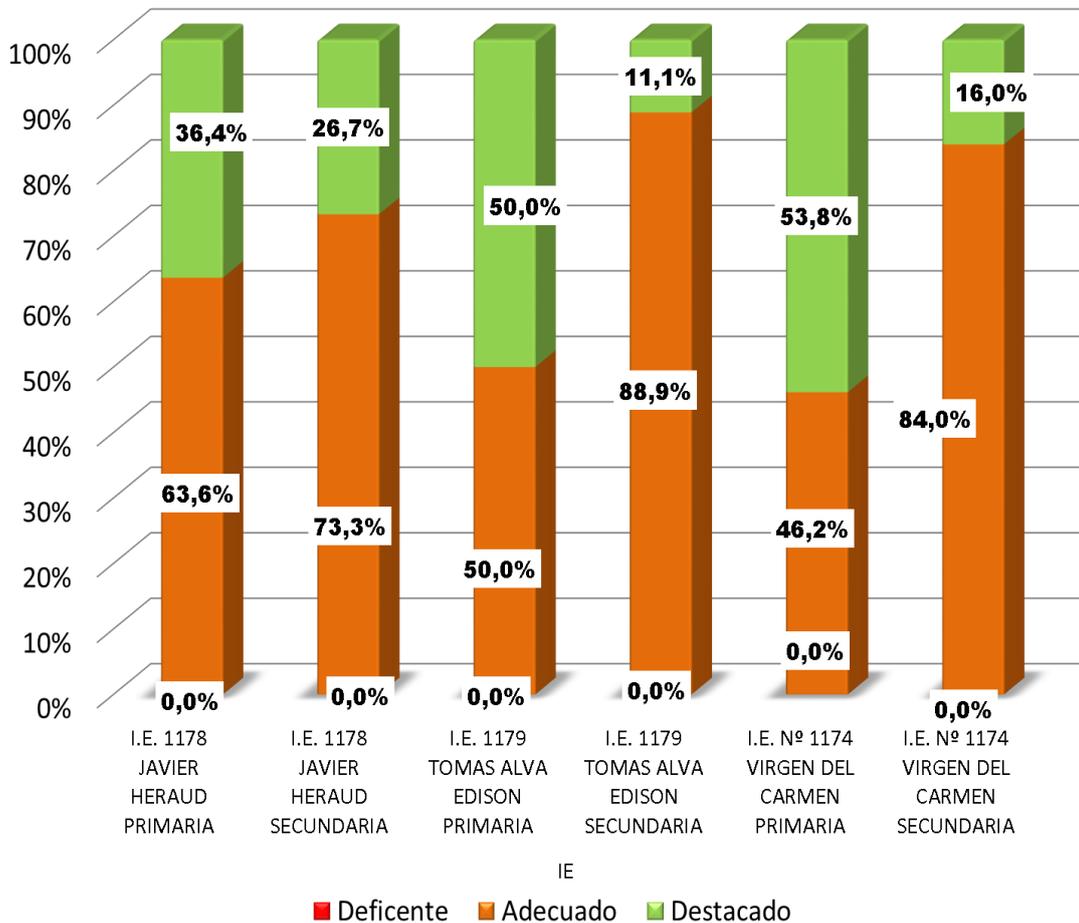


Figura 8 Nivel de la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE.

Fuente: Tabla 11

Conforme al cuadro y figura anterior, el nivel de la administración de la naturaleza eficaz y de los Recursos, por I.E presenta los siguientes resultados:

En la I.E. 1178 Javier Heraud los docentes de Primaria en un 63,6% tiene la percepción que la Dirección de la calidad útil y de los medios es adecuado y un 36,4% opina que es destacado. Para los profesores de secundaria, un 73,3% perciben la administración de las propiedades activas y de los bienes como adecuado y el 26,7% lo percibe como destacado.

En la I.E. 1179 Tomas Alva Edison, los docentes de Primaria en un 50% tiene la percepción que la Dirección de la Naturaleza Verdadera y de los Medios es adecuado y un 50% lo percibe como destacado. Para los profesores de secundaria, un 88,9% opina que es adecuado y el 11,1% lo percibe como destacado.

I.E. N° 1174 Virgen Del Carmen, los docentes de Primaria en un 46,2% tiene la percepción que la Administración de las condiciones reales y de los bienes es adecuado y un 53,8% tiene la percepción que es destacado. Para los profesores de secundaria, un 84% lo percibe adecuado y el 16% lo percibe como destacado.

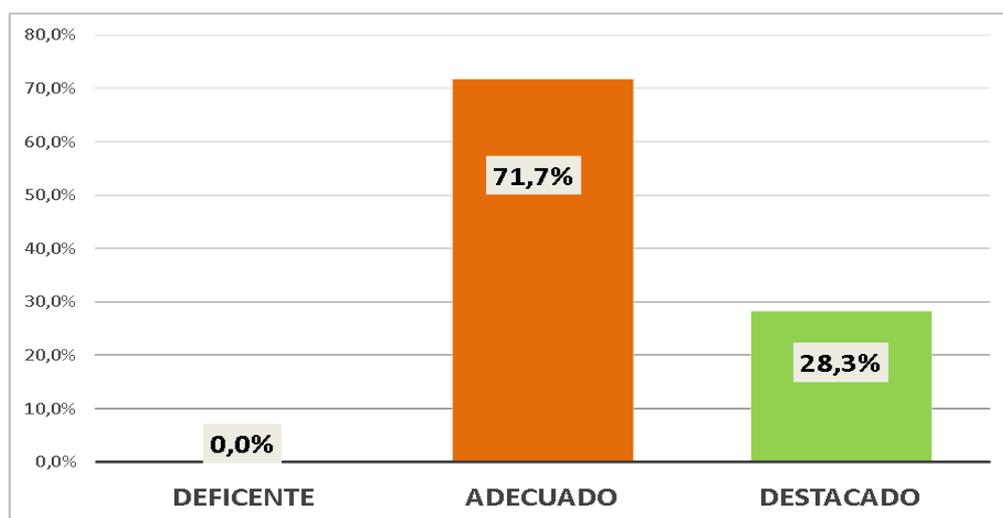


Figura 9. Nivel de la Manejo de las situaciones útiles de los bienes de la IE.
Fuente: Tabla 11

Como apreciamos en la figura anterior el nivel de la Formalidad de las circunstancias eficaces y de los bienes de la IE., desde la percepción de los profesores de los niveles primaria y secundaria, de tres escuelas de la Red instructiva N° 01, es adecuado con un 71,7%, seguido del nivel destacado con 28,3%.

Análisis Inferencial y Contraste de las Hipótesis.

3.2. Prueba de normalidad de los datos.

Planteamiento de la Hipótesis de Normalidad.

H_0 Si $p \geq 0,05$ datos se distribuyen de forma normal.

H_1 $p < 0,05$ datos no se distribuyen de forma normal

Cota de Ocurrencia. 5% (0,05)

Estadístico de prueba: Test de Normalidad Kolmogorov – Smirnov.

$$D = \sup_{1 \leq i \leq n} \left| \hat{F}_n(x_i) - F_0(x_i) \right|$$

En la cual:

x_i es el i-esimo valor observado en la evidencia (cuyos valores se han estructurado anticipadamente de menor a mayor).

$F_n(x_i)$ es un apreciador de la expectativa de analizar valores menores o iguales que x_i .

$F_0(x)$ es la expectativa de analizar valores menores o iguales que x_i cuando H_0 es cierta.

Norma de autodeterminación.

$p \geq 0,05$ Los datos se distribuyen de forma normal.

$p < 0,05$ Los datos no se distribuyen de forma normal.

Tabla 12.
Prueba de Normalidad: Kolmogorov-Smirnov

MUESTRA	K-S	SIGNIFICANCIA (p valor)	DECISIÓN ESTADÍSTICA
Variable: Desempeño Directivo	0,440	0,000	Información no se promedia de manera natural.
Dimensión 1: procesos pedagógicos	0,418	0,000	Información no se promedia de manera natural
Dimensión 2: Cultura escolar	0,457	0,000	Información no se promedia de manera natural
Dimensión 3: Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE en la evaluación del Desempeño Directivo	0,451	0,000	Información no se promedia de manera natural.

Nota: Se han computado desde la cantidad.

Conclusión:

En relación a la variable Desempeño Directivo y de todas sus dimensiones, la información no se promedian de manera natural $p= 0,000 < ,05$ (ver tabla). De manera que, se refuta el supuesto inválida de orden, y el tanteo de registro a emplear deberá ser no paramétrica: Kruskal-Wallis por ser una prueba para la comparación entre grupos

3.3. Resultados inferenciales

Contraste de la Hipótesis General

Ho ($M_1=M_2=M_3=M_4=M_5=M_6$). “En absoluto no se evidencia la disimilitud relativa en la altura de la revaloración del trabajo directivo desde la visión de los docentes de la Red pedagógica 01, UGEL 05”

Ha. ($M_1 \neq M_2 \neq M_3 \neq M_4 \neq M_5 \neq M_6$) “Existe diferencia significativa en el nivel de la estimación de la labor Directivo, a partir de la visión de los docentes de la Red Instructiva N° 01, UGEL 05”

Grado de Ocurrencia 5% (0,05)

Estadístico de prueba: Kruskal-Wallis

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - 3(n+1)$$

Donde:

n = suma de todas las muestras.

R_i = suma de los rangos de la i-esima muestra o grupo.

Guía de Determinación

Si $p \leq 0.05$ se rebota H_0

Tabla 13.

Valor del Estadístico de Contraste.

		Rangos	
	IE	N	Rango promedio
H.	I.E. 1178 Javier Heraud Primaria	11	53,41
GENERAL	I.E. 1178 Javier Heraud Secundaria	15	44,77
	I.E. 1179 Tomás Alva Edison Primaria	10	60,10
	I.E. 1179 Tomás Alva Edison Secundaria	18	40,17
	I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Primaria	13	53,73
	I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Secundaria	25	39,86
	Total	92	

Estadísticos de prueba^{a,b}

Chi-cuadrado (H	10,871
Kruskal-Wallis)	
gl	5
Sig. asintótica	0,049

a. Contraste de Kruskal Wallis

b. Modificación de grupos: IE

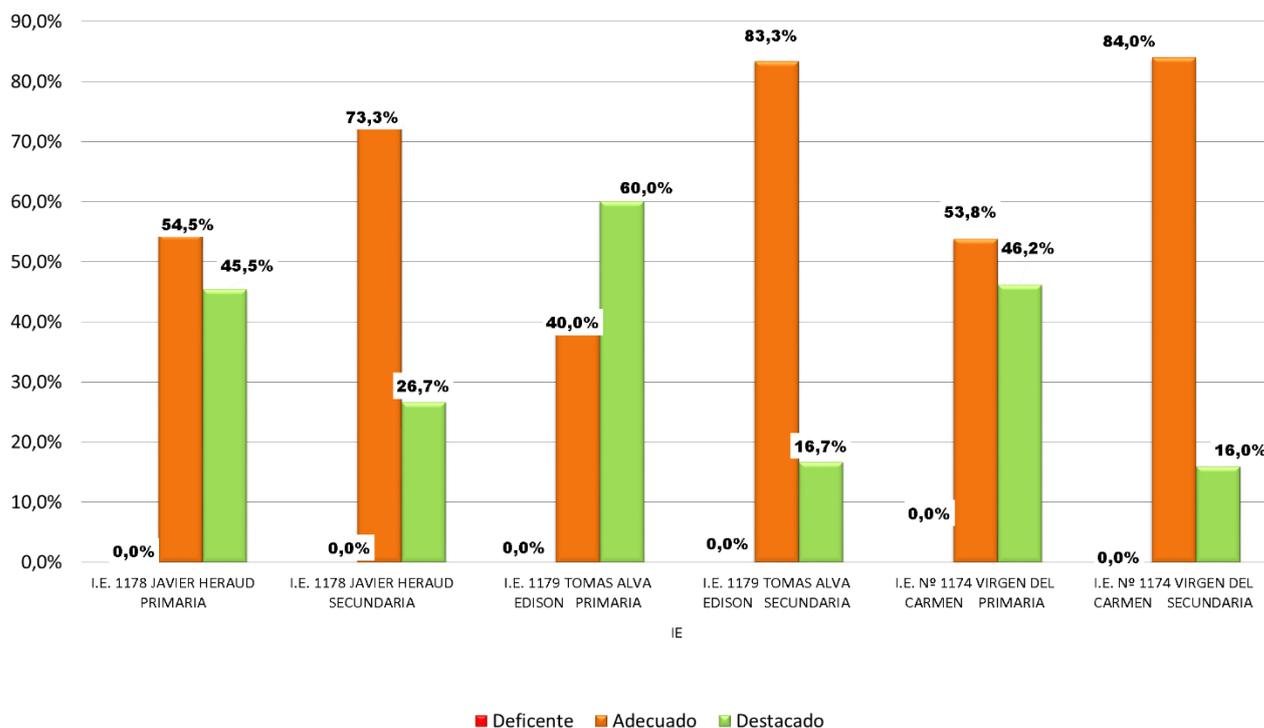


Figura 10. Nivel de la evaluación del Desempeño Directivo.

Fuente: Tabla 13

Conclusión:

Como el Valor del Estadístico de Contraste H Kruskal-Wallis tiene p valor $0,049 < 0,05$, y tal como se observa en la figura 10, existe variación en el nivel de la revaloración de la labor del Directivo desde la ojeada de los maestros de las diferentes establecimientos escolares de la Red Educativa 01, UGEL 05. Por lo tanto, al haber variaciones entre los grupos de estudio, denegamos la supuesta inválida (H_0 de igualdad entre grupos) y permitimos la cambiante (H_{G1}) finiquitando:

“Existe diferencia significativa en el nivel de la estimación del trabajo Directivo, desde la mirada de los docentes de la Red instructiva N° 01, UGEL 05”.

Desigualdad de la Supuesta Principal 1

$H_0 (M_1=M_2=M_3=M_4=M_5=M_6)$. “No presenta ninguna diferencia importante en la categoría de los procesos pedagógicos en la revaloración del trabajo Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red formativa N° 01, UGEL 05”.

Ha. ($M_1 \neq M_2 \neq M_3 \neq M_4 \neq M_5 = M_6$). “Se establece disimilitud relevante en el horizonte de los procesos pedagógicos en la revaloración de la labor del Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red instructiva N° 01, UGEL 05”

Grado de Acontecimiento 5% (0,05)

Calculo de corroboración: Kruskal-Wallis

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - 3(n+1)$$

Donde:

n = suma de todas las muestras.

Ri = suma de los rangos de la i-esima muestra o grupo.

Norma de Determinación

Si $p \leq 0.05$ se rebota H_0

Tabla 14.

Valor del Estadístico de Contraste.

Rangos			
	IE	N	Rango promedio
D1	I.E. 1178 Javier Heraud Primaria	11	47,23
	I.E. 1178 Javier Heraud Secundaria	15	42,77
	I.E. 1179 Tomás Alva Edison Primaria	10	58,10
	I.E. 1179 Tomás Alva Edison Secundaria	18	50,94
	I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Primaria	13	48,19
	I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Secundaria	25	39,70
	Total	92	

Descriptivo de ensayo^{a,b}

	D1
Chi-cuadrado	11,407
gl	5
Sig. asintótica	,047

a. Demostración de Kruskal Wallis

b. Cambiante de conjunto: IE

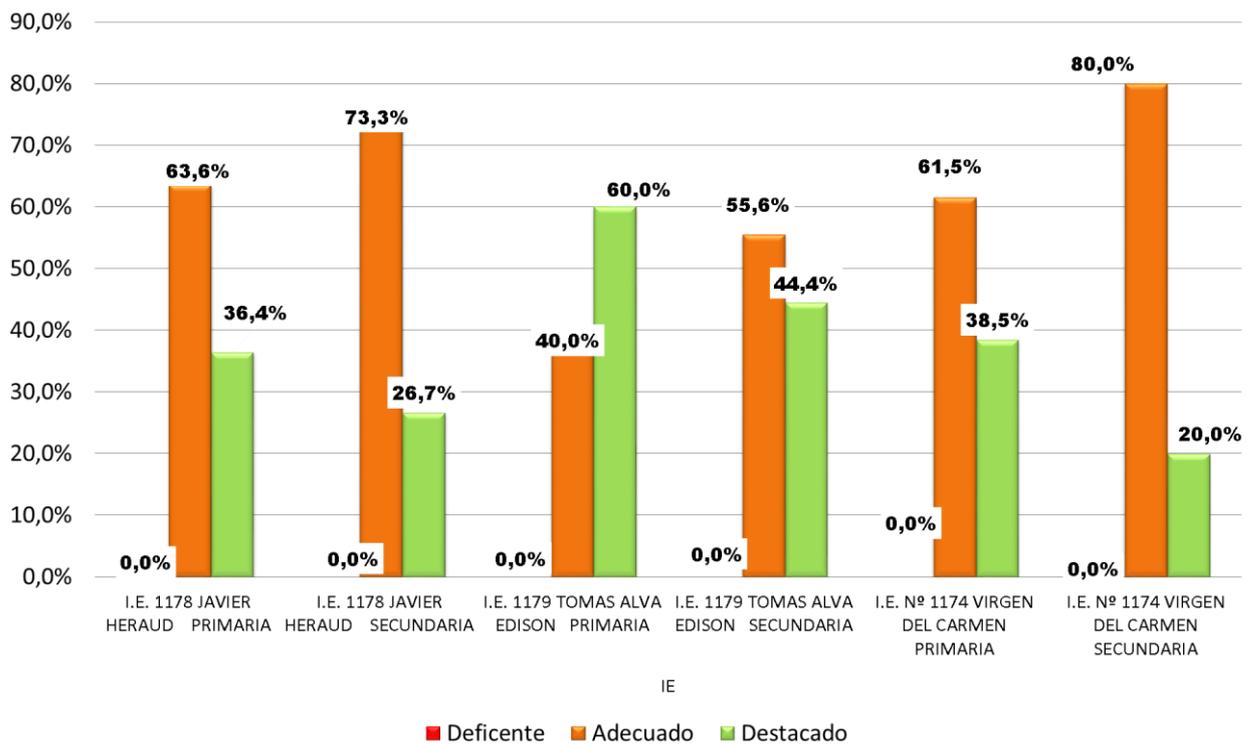


Figura 11. Nivel de los procesos pedagógicos en la evaluación del Desempeño Directivo

Fuente: Tabla 14

Conclusión:

Como el Valor del Estadístico de Contraste H Kruskal-Wallis tiene p valor $0,047 < 0,05$, y tal como se contempla en la muestra correspondiente existe variación en la altura de los procesos pedagógicos en la revaloración de la labor del Director desde el atisbo de los docentes en la Red instructivo N° 01, UGEL 05. Por lo tanto, al haber variaciones entre los grupos de estudio, denegamos la supuesta inválida (H_0 de igualdad entre grupos) y permitimos la cambiante (H_1) finalizando:

“Presenta discordancia valiosa en la elevación de los procesos pedagógicos en la revaloración de la labor del Director, desde la mirada de los docentes de la Red formativa N° 01, UGEL 05”

Contraste de Hipótesis Específica 2

Ho ($M_1=M_2=M_3=M_4=M_5=M_6$). “No se evidencia desigualdad valiosa en el grado de la Cultura escolar en la estimación del trabajo del Directivo, desde la mirada de los docentes de la Red pedagógica 01, UGEL 05.

Ha. ($M_1 \neq M_2 \neq M_3 \neq M_4 \neq M_5 \neq M_6$) “Presenta disparidad revelador en la altitud de la Cultura escolar en la estimación de la labor del Directivo, desde el atisbo de los docentes de la Red formativa 01, UGEL 05”

Elevación de Importancia 5% (0,05)

Padrón de demostración: Kruskal-Wallis

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - 3(n+1)$$

Donde:

n = suma de todas las muestras.

Ri = suma de los rangos de la i-esima muestra o grupo.

Patrón de Resolución

Si $p \leq 0.05$ se rebota H_0

Tabla 15.

Valor del Estadístico de Contraste.

		Rangos	
	IE	N	Rango promedio
D2	I.E. 1178 Javier Heraud Primaria	11	54,91
	I.E. 1178 Javier Heraud Secundaria	15	43,20
	I.E. 1179 Tomás Alva Edison Primaria	10	57,00
	I.E. 1179 Tomás Alva Edison Secundaria	18	41,67
	I.E. Nº 1174 Virgen del Carmen Primaria	13	55,23
	I.E. Nº 1174 Virgen del Carmen Secundaria	25	39,52
	Total		92

Estadísticos de prueba^{a,b}

	D2
Chi-cuadrado	11,038
gl	5
Sig. asintótica	,049

a. Ensayo de Kruskal Wallis

b. Cambiante de comunidad: IE

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Cambiante de agrupación: IE

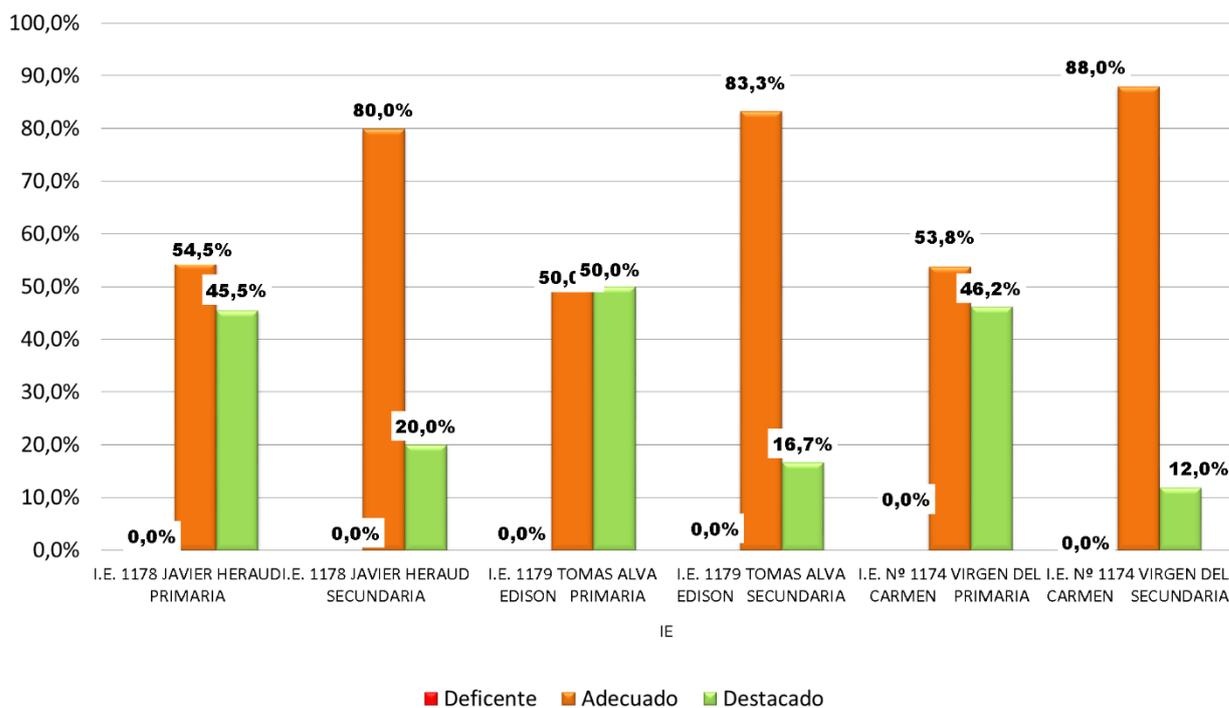


Figura 12. Nivel de la Cultura escolar
Fuente: Tabla 19

Conclusión:

Como el Valor del Estadístico de Contraste H Kruskal-Wallis tiene p valor $0,049 < 0,05$, y tal como se observa en el gráfico correspondiente existe variación en la elevación a la Cultura escolar desde la observación de los maestros de la Red pedagógica 01, UGEL 05. Por lo tanto, al haber variaciones entre los grupos de estudio, se niega la supuesta negativa (H_0 de igualdad entre grupos) y admitimos la discontinua (H_{G1}) finiquitando: “Al encontrarse discrepancia importante en la altura de la Cultura escolar en la revaloración de la labor del Directivo, desde el atisbo de los docentes de la Red formativa 01, UGEL 05.

Contraste de Hipótesis Específica 3.

H_0 ($M_1=M_2=M_3=M_4=M_5=M_6$). “Presenta desemejanza sobresaliente en el nivel de la conducción de la naturaleza efectiva de los bienes de la IE en la revaloración del trabajo Directivo, desde la ojeada de los docentes de la Red pedagógica 01, UGEL 05.

Ha. (M1≠M2≠M3≠M4≠M5≠M6) “Aparece disimilitud relevante en el nivel de la conducción de la naturaleza efectiva de los bienes de la IE en la revaloración del trabajo Directivo, a partir de la mirada de los docentes de la Red formativa 01, UGEL 05.

Elevación de Ocurrencia 5% (0,05)

Estadístico de prueba: Kruskal-Wallis

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - 3(n+1)$$

Donde:

n = suma de todas las muestras.

Ri = suma de los rangos de la i-esima muestra o grupo.

Patrón de Determinación

Si $p \leq 0.05$ se rebota H_0

Tabla 16.

Valor del Estadístico de Contraste.

		Rangos	
	IE	N	Rango promedio
D3	I.E. 1178 Javier Heraud Primaria	11	50,23
	I.E. 1178 Javier Heraud Secundaria	15	45,77
	I.E. 1179 Tomás Alva Edison Primaria	10	56,50
	I.E. 1179 Tomás Alva Edison Secundaria	18	38,61
	I.E. Nº 1174 Virgen del Carmen Primaria	13	58,27
	I.E. Nº 1174 Virgen del Carmen Secundaria	25	40,86
	Total	92	

Descriptivo de prueba ^{a,b}	
	D3
Chi-cuadrado	11,245
gl	5
Sig. asintótica	,047

a. Razón de Kruskal Wallis

b. Cambiante de asociación: IE

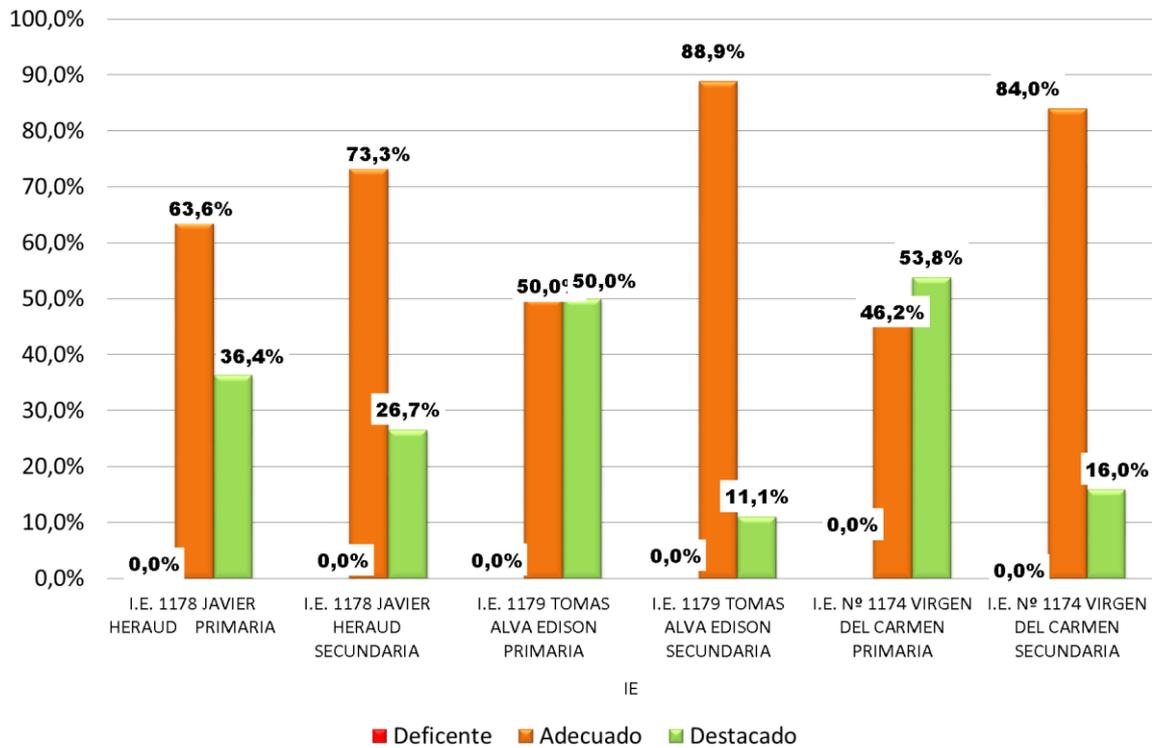


Figura 13. Nivel de manejo efectivo de los medios y de los recursos de la IE en la evaluación del Desempeño Directivo

Fuente: Tabla 20

Conclusión:

Como el Valor del Estadístico de Contraste H Kruskal-Wallis tiene p valor 0,047 <0,05, y tal como se observa en el grafico correspondiente existe variación en la referente a la Cultura escolar desde la inspección de los profesores de la Red formativa 01, UGEL 05 - 2018, por lo tanto al haber variaciones entre los grupos de estudio, refutando la supuesta invalida (Ho de igualdad entre grupos) y reconociendo la supuesta rotatorio (HG1) finiquitando:

“Hallándose disconformidad importante en la altura de conducción de la calidad efectiva y de los medios en la IE para la revaloración de los Directivo, desde la mirada docentes de la Red pedagógica 01, UGEL 05.

IV.DISCUSIÓN

En la disparidad del supuestos Universal, la estimación del cálculo de Contraste H Kruskal-Wallis tiene el p valor $0,049 < 0,05$, lo que indica que existe variación en el nivel de la evaluación del Desempeño Directivo a partir de la sensación de los formadores de tres establecimientos formativos de la Red Educativa 01, UGEL 05 - 2018. Por lo tanto, al haber variaciones entre los grupos de estudio, alejamos la supuesta invalida (H_0 de igualdad entre grupos) y toleramos la hipótesis recíproca finiquitando que: “Existe diferencia significativa en el nivel de la estimación del ejercicio de los directores, a partir de la mirada de los profesores de la Red pedagógica 01, UGEL 05”.

En tal sentido, Ferro (2017) en su investigación descriptiva sobre el Desempeño directivo y acompañamiento pedagógico, aplicó cuestionarios a una muestra de profesores. Como fundamentación científica, para el desempeño directivo, se tomó en cuenta los lineamientos estipulados tomando como un instrumento estratégico para mejorar la transformación educativa en todas las escuelas públicas que en este rector tiene a su cargo. El fruto en el contraste de hipótesis determinó que se halla una analogía efectiva y directa entre las cambiantes. Desde otro punto de vista, Ángeles (2017) en su investigación realizada con el objetivo de explicar los logros obtenidos de las obligaciones de la gerencia escolar demostró que el deber de dirección de los colegiales se localiza en una altitud esperado que se expresan en indicadores y a través de los cuales los que dirigen las escuelas intervienen en el accionar de su gestión y adoptar acuerdos para enriquecer la formación de los educandos.

Al respecto, El Marco de Buen Desempeño Directivo como, instrumento táctico puesta en funcionamiento como una organización cabal de acrecentamiento profesional, apunta a la exigencia de considerar con profesionales selectos, adiestrados, organizados y ser evaluados en su desempeño directivo estableciendo la pertinencia, la idoneidad y los performances con singularidad de un virtuoso maestro y que demandan a todo docente de la Enseñanza Elemental Regulado del país, acerca de la idoneidad que dominen los maestros y maestras el país, en las diferentes fases de su trayectoria laboral, con el ánimo de conseguir la enseñanza de todos los escolares. (p. 18)

En la disparidad de la supuesta determinada 1, la validez de lo descriptivo de Contraste H Kruskal-Wallis tiene el p valor $0,047 < 0,05$, lo que indica que existe variación

en el nivel de los procesos pedagógicos en la valoración de la práctica Directivo desde la mirada de los docentes de la Red N° 01, UGEL 05. Por lo tanto, al haber variaciones entre los grupos de estudio, se deshace la conjetura inválida (H_0 , igualdad entre grupos) tolerando la hipótesis rotativa (H_{G1}) determinando que: Encontrase disparidad revelador prominente de los procesos pedagógicos sobre la estimación del ejercicio de los Directores, desde la percepción de los docentes de la Red formativa 01, UGEL 05”.

Al respecto, Mestanza (2017) realizó un estudio acerca del Liderato educativo del líder de la escuela y el rendimiento del profesional docente sustentada en el ámbito normativo del Desempeño del Directivo (MBDD), como dispositivo decisivo instauración de la legalidad pertinente para el desenvolvimiento directivo, aplicó cuestionario y ficha de observación a profesores de primaria y secundaria concluyendo no encontrarse correspondencia sobresaliente cambiante.

Debido a lo cual, la responsabilidad del Mandato Escolar ayuda para direccionar y persuadir todo sobre la gestión pedagógico de los directivos y afianzar el avance del ejercitamiento, pertinencia y la coronación de la temporada estudiantil y esto gracias a la buena preparación conjunta, un ambiente adecuada y oportuna y un desarrollo conjunto formación de la práctica pedagógica; estableció la responsabilidad: el cumplimiento de la programación planificada, las visitas en aula y el y seguimiento a la praxis de los profesores y el manejo de un buen ambiente de trabajo en la escuela.

Sobre los procesos pedagógicos, en la RM N° 271-2018-MINEDU se estableció entre las subdimensiones: la Planificación curricular cuyo criterio de evaluación fue evidenciar si más del 80% de los pedagogos contaban con su programación de sus trabajos didácticas y la secuencia de actividades actualizadas, en sus carpetas pedagógicas. También, conocer la percepción de los docentes sobre la capacidad de los directivos al brindar apoyo pedagógico en la planificación curricular y que si la IE cuenta con un sistema de planificación curricular colegiada.

En la equiparación de los Supuestos detallada 2, la significancia del cálculo de Contraste H Kruskal-Wallis tiene el p valor 0,049 <0,05, lo que indica que existe variación en lo

referente de la Cultura escolar desde la inspección de los profesores de la Red formativa 01, UGEL 05.

Por lo tanto, al haber variaciones entre los grupos de estudio, repelemos la supuesta cancelada (H_0 , igualdad entre grupos) y admitimos la hipótesis alternativa (H_{G1}) derivando: “presenta disimilitud valiosa en el estándar de la Cultura escolar de la valoración del cumplimiento de la función jerárquica, desde la percepción de los docentes de la Red formativa 01, UGEL 05”

Ocampos (2018) en su investigación referida a la preponderancia de un maestro como integrante del miembro jerárquico donde se sustenta con la teoría de los documentos que emana de las instancias para un manejo administrativo que conlleva a mejorar los aprendizajes en los alumnos, aplicó los procedimientos de exploración organizado, el estudio de los datos y la interviú; los bártulos usados fueron: la cédula de contemplación, la libreta de campo, el manual de encuentro. Midió, los criterios del buen manejo de Tutela Escolar, el procedimiento de control, acompañamiento e inspección cuyos relacionados contemplativo. Su conclusión general fue que la gerencia formativa direccionada a un alto rédito normativo requiere siempre de la dirección pedagógica participado, con una excelente intercomunicación efectiva que origine un ambiente escolar apropiado donde los profesores renueven su praxis pedagógica y sean comprometidos en mejorar y optimizar de calidad de los aprendizajes en los colegiales.

Según la RM N° 271-2018-MINEDU la Cultura Escolar está referida a la colaboración de todos los integrantes de la escuela; si en la IE se han constituido el Municipio Escolar u otra forma de organización estudiantil como instancias formales de participación con representaciones de los diferentes integrantes de una escuela, como el CONEI conforme a la normatividad vigente, verificar si en la IE cuenta con estrategias para promover la cooperación de las familias a quienes se encuestaron y reportan haber sido invitados o convocados por la IE a participación en actividades que promueven los logros de aprendizaje.

En la semejanza de la Hipótesis Específica 3 la estimación del Escrutinio de Contraste H Kruskal-Wallis tiene el p valor $0,047 < 0,05$, lo que indica que existe variación en lo referente a Cultura escolar a partir de la mirada de los docentes de la Red N° 01, UGEL 05

Por lo tanto, al haber variaciones entre los grupos de estudio, rebota la supuesta nula (Ho de igualdad entre grupos) aceptando relevar (HG1) rematando la: presencia de una disconformidad notable sobre el empleo de la naturaleza y efectiva del patrimonio de la IE desde la mirada de los docentes sobre la revaloración de los de la Red N° 01, UGEL 05”

Al respecto, Ortiz (2014) en su investigación con el objetivo de analizar el liderazgo pedagógico y establecer su aplicación desde la perspectiva del desarrollo en las escuelas de Básica, se fundamentó teniendo en cuenta como teoría los lineamientos y la política educativa y menciona que la gestión educativa tiene como finalidad fundamental la satisfacción de los educandos en lo que corresponde a la demanda de aprendizajes con eficiencia, calidad, relevancia, pertinencia y equidad.

Respecto a la Dimensión de las situaciones efectivas y de los recursos de la IE, la RM N° 271-2018-MINEDU estableció la seguridad y salubridad que está referida a que si la IE es un espacio seguro, libre de situaciones que arriesga la existencia de los alumnos y riesgo sanitario para los estudiantes. Asimismo, la gestión de los directivos deben contar con medidas de prevención en salubridad de los estudiantes, señalización de zonas seguras, croquis de evacuación, botiquín equipado, Centro de Operaciones de Emergencia (COE) acondicionado, rutas de evacuación despejadas y zonas de seguridad libres de objetos. Sobre la Gestión de recursos educativos, está referida al manejo y reparto oportuno de los pertrechos educativos enviados por el Minedu. Se constata la totalidad de los estudiantes usen los libros y cuadernos de trabajo dentro del desarrollo de sus clases, así como el material concreto.

V. CONCLUSIONES

1. Se descubrió una disimilitud relevante en la determinación de los Directivos, a partir de la mirada de los docentes en la Red N° 01, UGEL 05, cuya Prueba de Kruskal Wallis tiene $p = 0,049 < 0,05$, representando la no igualdad de sus niveles de percepción entre los grupos de estudio.
2. Se evidencia una desigualdad expresivo en la altitud de los procesos pedagógicos sobre la revaloración a los Directivos, desde el atisbo de los docentes en la Red N° 01, UGEL 05, cuya Prueba de Kruskal Wallis tiene $p = 0,047 < 0,05$, representando la no igualdad de sus niveles de percepción entre los grupos de estudio.
3. Se encuentra una diferencia valiosa en el nivel de la Cultura escolar apreciación que da a los Directivos, desde la percepción de los docentes en la Red Educativa 01, UGEL 05, cuya Prueba de Kruskal Wallis tiene $p = 0,049 < 0,05$, representando la no igualdad de sus niveles de percepción entre los grupos de estudio.
4. Se halló una desemejanza relevante sobre el uso de las condiciones activas y de los recursos de la escuela en el proceso de revaloración a los Directivos, desde la mirada de los docentes en la Red 01, UGEL 05, cuya Prueba de Kruskal Wallis tiene $p = 0,047 < 0,05$, representando la no igualdad de sus niveles de percepción entre los grupos de estudio.

VI. RECOMENDACIONES

Debido a lo encontrado en el presente trabajo, recomiendo:

1. La significatividad que tiene la medida tomada de evaluar a los directores para la mejorar los desempeños del personal debe continuar con la política de la evaluación, los cuales permite el desarrollo de todas las capacidades de gestión para el perfeccionamiento que contenga una gestión en las escuelas, las cuales deben de ser institucionalizadas.
2. Se puede apreciar que las instituciones cumplen con la planificación curricular actualizada lo que evidencia que el directivo está orientando de amañera acertada los procesos pedagógicos en las instituciones a su cargo, por lo que se debe continuar con la mejora del desempeño directivo aplicando diferentes estrategias.
3. Se aprecia que la actitud de los docentes ante el proceso evaluativo es conveniente, por la finalidad que tienen dicha evaluación, mediante ello mejora sustancialmente toda percepción de la labor que desarrolla el directivo.
4. La presente investigación resalta que se deben tener en cuenta la importancia del clima escolar, ya que se relaciona directamente con la interacción idónea de los docentes, y lograr una convivencia institucional que implique la generación de espacios adecuados que colabore el proceso de cambio de este mundo para el desarrollo humano y social.
5. A los directivos, se recomienda continuar y en algunos casos mejorar la actitud, para consolidar el liderazgo todo esto está relacionado estrechamente con lo óptimo que se brinda a nuestra sociedad.

REFERENCIAS

American Psychological Association (APA, 2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. Association México: Manual Moderno.

Ángeles, M. (2017). *Tesis: Análisis descriptivo de los compromisos de gestión escolar*. Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado. Lima - Perú (Tesis de maestría)
Recuperada de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13112/Angeles_CMN.pdf?sequence=1&isAllowed.

Constitución Política del Perú (1993).Lima: Navarrete

Echevarría, H. (2016). *Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación*. Argentina: Uniro.

Ferro, E. (2017). *Tesis: Desempeño directivo y acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa 1179 Toma Alva Edison Ugel 05 SJL – 2017*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima – Perú. (Tesis de maestría). Tesis recuperada de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8969>

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Educación.

Hernández, R., Fernández, C. &Baptista, P. (2003) *Metodología de la Investigación*. (3ªed.). México: Mc Graw-Hill. Código: 001.42H43

Hernández, R., Fernández, C. &Baptista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. (4ªed.). México: Mc Graw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C. &Baptista, P. (2013) *Metodología de la Investigación*. (5ªed.). México: Mc Graw-Hill.

Ley N° 28044 (2003). *Ley General de Educación*. Lima: Educadores

Ley 29944 (2014). *Ley de Reforma Magisterial*. Lima: Navarrete

Martínez, I. y Guevara, A. (2015). Tesis: *La Evaluación del Desempeño Docente*. Universidad Autónoma Indígena de México. (Tesis de Maestría). Recuperada de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596007>

Mestanza, S. (2017). Tesis: *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la IE San Antonio de Jicamarca, SJL*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima Perú. (Tesis maestría). Recuperada de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/t_maestr%c3%8da%20en%20administraci%c3%93n%20de%20la%20educaci%c3%93n_06050706_mestanza_saavedra_segundo_manuel.pdf?sequence=2

Martínez, G. y Guevara, A. (2015). Tesis: *Evaluación del Desempeño Docente*. Universidad Autónoma Indígena de México. (Tesis de maestría). Recuperada de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596007>

Ocampos, S. (2018). Tesis: *Mejora del Liderazgo Pedagógico del equipo directivo*. Pontificia Universidad Católica del Perú. (Tesis maestría) Recuperada de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/10527>

Ortiz, A. (2014). Tesis: *El Liderazgo Pedagógico en los procesos de Gestión Educativa en los Centros de Educación Básica*. Unidad Pedagógica Nacional. Honduras. (Tesis de maestría). Recuperada de: <http://www.cervantesvirtual.com/obra/el-liderazgo-pedagogico-en-los-procesos-de-gestion-educativa-en-los-centros-de-educacion-basica>.

Plan Bicentenario (2017). Lima, Perú: Unidas

Minedu (2007). Proyecto Educativo Nacional. Ministerio de Educación del Perú.

Minedu (2012). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Perú

Minedu (2017). *Compromisos de Gestión Escolar*. Perú.

Resolución Ministerial N°271-2018-MINEDU. *Norma que regula la Evaluación del Desempeño en cargos directivos de Institución Educativa de Educación Básica en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial. Perú.*

Sánchez, H. & Reyes, C. (2004). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Universitaria. Código: 001.43/C13.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica*, (4ª.Ed).México: Limusa.

ANEXOS

Anexo 1

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

Título: Evaluación del desempeño directivo desde la percepción de los docentes de la red educativa 01, UGEL 05

Autor: Freddy Wilson Guillén Castro.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE, DIMENSIONES E INDICADORES				
			VARIABLE: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO				
			Dimensión	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles y rangos
<p>General ¿Cuál es el nivel de la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05?</p> <p>Específico:</p> <p>PE4. ¿Cuál es el nivel de los procesos pedagógicos en la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05?</p> <p>PE5. ¿Cuál es el nivel de la Cultura escolar en la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05?</p> <p>PE6. ¿Cuál es el nivel de la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE en la evaluación del desempeño directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05 ?</p>	<p>Objetivo general Determinar el nivel de la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05..</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1.Determinar el nivel de los procesos pedagógicos en la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05.</p> <p>OE2.Determinar el nivel de la Cultura escolar en la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05.</p> <p>OE3.Determinar el nivel de la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE en la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05 - 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Existe diferencia significativa entre el nivel de percepción, sobre la evaluación del Desempeño Directivo, que tienen los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1. Existe diferencia significativa entre el nivel de percepción, sobre los procesos pedagógicos en la evaluación del Desempeño Directivo, que tienen los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05.</p> <p>HE2. Existe diferencia significativa entre el nivel de percepción, sobre la Cultura escolar en la evaluación del Desempeño Directivo, que tienen los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05.</p> <p>HE3. Existe diferencia significativa entre el nivel de percepción, sobre la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE en la evaluación del Desempeño Directivo, que tienen los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05</p>	VARIABLE: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO				
			1. Procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> Planificación curricular Monitoreo del trabajo docente en el aula Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente Seguimiento de los aprendizajes 	1; 2 3; 4 6; 7; 8 9	Escala Ordinal Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Alto (76 - 100) Regular (51 – 75) Bajo (25 – 50)
			2. Cultura escolar	<ul style="list-style-type: none"> Participación de la comunidad educativa Clima escolar Convivencia escolar 	10; 11; 12 13; 14 16; 17		
			3. Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE	<ul style="list-style-type: none"> Seguridad y salubridad Gestión de los recursos educativos Matricula y preservación del derecho a la educación Gestión transparente de los recursos financieros 	18; 19; 20 22 23 24; 25		

Anexo 2 Instrumento de Evaluación

CUESTIONARIO: PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO

Marque con una “X” en la opción que mejor refleja su situación respecto a la percepción del Desempeño Directivo en su Institución Educativa.

a) Institución Educativa: _____

b) Nivel: Primaria () Secundaria ()

Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
DIMENSIÓN 1: PROCESOS PEDAGÓGICOS				
1. ¿Los directivos participan en las reuniones para la planificación curricular a largo y corto plazo?				
2. ¿Los directivos le asesoran en la planificación curricular a largo y corto plazo?				
3. ¿Recibe retroalimentación, de los directivos, después de ser observado en su desempeño en aula?				
4. ¿Los Directivos promueven espacios de interaprendizaje, intercambio de experiencias y reflexión de prácticas pedagógicas entre docentes?				
5. ¿Los directivos apoyan a los docentes en los procesos pedagógicos?				
6. ¿Los directivos monitorean el trabajo docente en aula, realizando observación del desempeño?				
7. ¿Los directivos realizan acompañamiento interno y fortalecen el trabajo docente?				
8. ¿Los directivos manejan la aplicación de Rúbricas d observación del desempeño docente en el aula?				
9. ¿Los directivos gestionan la entrega oportuna de los informes de aprendizaje a las familias?				
DIMENSIÓN 2: CULTURA ESCOLAR				
10. ¿Los directivos favorecen las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los docentes?				
11. ¿Los directivos han promovido la organización de Municipios Escolares?				
12. ¿Los directivos fomentan un trato de respeto entre la comunidad educativa?				
13. ¿Los directivos escuchan propuestas y aceptan sugerencias de mejora?				
14. ¿Los directivos involucran a los docentes en la toma de decisiones respecto a los asuntos que les competen?				
15. ¿Los directivos aplican normas de convivencia a nivel institucional?				
16. ¿Los directivos realizan acciones de prevención de situaciones de violencia escolar en la institución?				
17. ¿Los directivos gestionan adecuadamente la participación de los PPF?				
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS Y DE LOS RECURSOS DE LA IE				
18. ¿Los directivos han gestionado espacios educativos seguros para los estudiantes?				
19. ¿Los directivos han gestionado espacios educativos libres de riesgo sanitario para los estudiantes?				
20. ¿Los directivos han promovido la organización de brigadas de seguridad efectiva ante riesgo de desastre?				
21. ¿Los directivos han gestionado alianzas estratégicas para la prevención y atención de situaciones de peligro en los estudiantes?				
22. ¿Los directivos han gestionado la distribución oportuna del material educativo para los estudiantes?				
23. ¿Los directivos garantizan la matrícula y permanencia de los estudiantes sin condicionamiento financiero o discriminación alguna?				
24. ¿Los directivos garantizan la transparencia en la captación y uso de recursos dentro de la IE?				
25. ¿Los directivos garantizan la administración eficiente de los recursos propios de la IE y su rendición de cuentas?				

Anexo 3 Carta de validacion de Instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Sebastián Sánchez Díaz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA de la UCV, en la sede LIMA ESTE, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de MAESTRO EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA.

El título de nuestra tesis de investigación es: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA 01, UGEL 05, 2018, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Apellidos y nombres: Br. Freddy Wilson Guillén Castro
D.N.I: 25702757

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: DESEMPEÑO DIRECTIVO

La Ley 29944 mencionó que la evaluación del desempeño docente:

“...tiene como finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación establecidas por el Ministerio de Educación, lo que incluye necesariamente la evaluación del progreso de los alumnos. (Art. 24°)

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

DIMENSIÓN 1: PROCESO PEDAGÓGICOS

Sobre los procesos pedagógicos, la Resolución Ministerial N° 271-2018-MINEDU estableció entre las subdimensiones, primero a la Planificación curricular cuyo criterio de evaluación fue evidenciar si más del 80% de los docentes contaban con la planificación de sus unidades didácticas y sesiones de aprendizaje actualizadas, en sus carpetas pedagógicas. Asimismo, si los docentes consideran que los directivos tienen la capacidad de brindar apoyo pedagógico en la planificación curricular y que la IE cuenta con un sistema de planificación curricular colegiada, es decir que ofrezca espacios de discusión y reflexión para la elaboración, seguimiento y/o ajuste periódico de la planificación curricular.

DIMENSIÓN 2: CULTURA ESCOLAR

Según la Resolución Ministerial N° 271-2018-MINEDU la Cultura Escolar está referida a la participación de la comunidad educativa; en tal sentido, se verificó si en la IE se han constituido el Municipio Escolar u otra forma de organización estudiantil como instancias formales de participación con representación de los diferentes miembros de la comunidad educativa como el CONEI de acuerdo a la normatividad vigente. La IE cuenta con estrategias para promover la participación de las familias a quienes se encuestaron y reportan haber sido invitados o convocados por la IE a participación en actividades que promueven los logros de aprendizaje.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PROCESOS PEDAGÓGICOS								
1	¿Los directivos participan en las reuniones para la planificación curricular a largo y corto plazo?	✓		✓		✓		
2	¿Los directivos le asesoran en la planificación curricular a largo y corto plazo?	✓		✓		✓		
3	¿Recibe retroalimentación, de los directivos, después de ser observado en su desempeño en aula?	✓		✓		✓		
4	¿Los Directivos promueven espacios de interaprendizaje, intercambio de experiencias y reflexión de prácticas pedagógicas entre docentes?	✓		✓		✓		
5	¿Los directivos apoyan a los docentes en los procesos pedagógicos?	✓		✓		✓		
6	¿Los directivos monitorean el trabajo docente en aula, realizando observación del desempeño?	✓		✓		✓		
7	¿Los directivos realizan acompañamiento interno y fortalecen el trabajo docente?	✓		✓		✓		
8	¿Los directivos manejan la aplicación de Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula?	✓		✓		✓		
9	¿Los directivos gestionan la entrega oportuna de los informes de aprendizaje a las familias?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CULTURA ESCOLAR								
10	¿Los directivos favorecen las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los docentes?	✓		✓		✓		
11	¿Los directivos han promovido la organización de Municipios Escolares?	✓		✓		✓		
12	¿Los directivos fomentan un trato de respeto entre la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
13	¿Los directivos escuchan propuestas y aceptan sugerencias de mejora?	✓		✓		✓		
14	¿Los directivos involucran a los docentes en la toma de decisiones respecto a los asuntos que les competen?	✓		✓		✓		
15	¿Los directivos aplican normas de convivencia a nivel institucional?	✓		✓		✓		
16	¿Los directivos realizan acciones de prevención de situaciones de violencia escolar en la institución?	✓		✓		✓		
17	¿Los directivos gestionan adecuadamente la participación de los PFFF	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS Y DE LOS RECURSOS DE LA IE								
18	¿Los directivos han gestionado espacios educativos seguros para los estudiantes?	✓		✓		✓		
19	¿Los directivos han gestionado espacios educativos libres de riesgo sanitario para los estudiantes?	✓		✓		✓		
20	¿Los directivos han promovido la organización de brigadas de seguridad efectiva ante riesgo de desastre?	✓		✓		✓		
21	¿Los directivos han gestionado alianzas estratégicas para la prevención y atención de situaciones de peligro en los estudiantes?	✓		✓		✓		
22	¿Los directivos han gestionado la distribución oportuna del material educativo para los estudiantes?	✓		✓		✓		
23	¿Los directivos garantizan la matrícula y permanencia de los estudiantes sin condicionamiento financiero o discriminación alguna?	✓		✓		✓		
24	¿Los directivos garantizan la transparencia en la captación y uso de recursos dentro de la IE?	✓		✓		✓		
25	¿Los directivos garantizan la administración eficiente de los recursos propios de la IE y su rendición de cuentas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Sánchez Díaz Sebastián DNI: 09834802

Especialidad del validador: Psicólogo De su educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

30 de 03 del 2019



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 4 Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 28 de marzo de 2019

Carta P.663 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Carlota Ciriaco Campos
1174 Virgen del Carmen

Atención:

Directora de la Institución Educativa

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **FREDDY WILSON GUILLEN CASTRO**

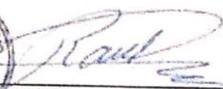
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **FREDDY WILSON GUILLEN CASTRO** identificado(a) con DNI N.º **25702757** y código de matrícula N.º **7000336493**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Evaluación del Desempeño Directivo desde la percepción de los docentes de la red educativa 01 UGEL 05

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 5 Base de datos

**I.E. 1178 JAVIER HERAUD
PRIMARIA**

Doc ente	PROCESOS PEDAGOGICOS									CULTURA ESCOLAR							GESTION DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS Y DE LOS RECURSOS DE LA I.E.								
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2
3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2
6	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
9	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4
10	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
11	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3

**I.E. 1178 JAVIER HERAUD
SECUNDARIA**

doc ente	PROCESOS PEDAGOGICOS									CULTURA ESCOLAR							GESTION DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS Y DE LOS RECURSOS DE LA I.E.								
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
5	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
6	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
7	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
8	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2
9	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3
10	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4
11	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3
12	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
13	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
14	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3
15	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4

I.E. 1179 TOMAS ALVA EDISON **PRIMARIA**

Do cent e	PROCEOSOS PEDAGOGICOS									CULTURA ESCOLAR							GESTION DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS Y DE LOS RECURSOS DE LA I.E.								
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3
5	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4
6	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
7	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
8	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
10	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3

I.E. 1179 TOMAS ALVA EDISON **SECUNDARIA**

Doc ente	PROCEOSOS PEDAGOGICOS									CULTURA ESCOLAR							GESTION DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS Y DE LOS RECURSOS DE LA I.E.								
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
5	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
6	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
7	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
8	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
9	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3
10	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
11	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
12	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
13	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2
14	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
15	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3
16	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
17	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
18	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2

I.E. N° 1174 VIRGEN DEL CARMEN **PRIMARIA**

Do cent e	PROCESOS PEDAGÓGICOS									CULTURA ESCOLAR							GESTION DE LAS CONDICIONES OPERATIVA Y DE LOS RCURSOS DE LA I.E.								
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3
3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	4
4	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3
5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	2	2	4	4
6	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	3	4
7	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4		2	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3
8	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2
9	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4
10	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3
12	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3
13	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3
14	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	2	3

I.E. N° 1174 VIRGEN DEL CARMEN **SECUNDARIA**

Doc ente	PROCESOS PEDAGÓGICOS									CULTURA ESCOLAR							GESTION DE LAS CONDICIONES OPERATIVA Y DE LOS RCURSOS DE LA I.E.								
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3
4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
6	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
7	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
8	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2
9	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
10	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
11	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
12	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
13	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
14	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
15	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
16	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
17	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2		2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3
18	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
19	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3

20	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
21	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
22	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
23	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
24	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
25	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Variable	Dim1	Dim2	Dim3
N		92	92	92	92
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,3043	1,3478	1,2717	1,2826
	Desviación estándar	,46265	,47889	,44729	,45273
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,440	,418	,457	,451
	Positivo	,440	,418	,457	,451
	Negativo	-,255	-,261	-,272	-,266
Estadístico de prueba		,440	,418	,457	,451
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Anexo Resultado Inferenciales.

Hipótesis General

Estadísticos de prueba^{a,b}

	V1
Chi-cuadrado	10,871
gl	5
Sig. asintótica	,049

- a. Prueba de Kruskal Wallis
- b. Variable de agrupación: IE

Esp 1

Estadísticos de prueba^{a,b}

	D1
Chi-cuadrado	11,407
gl	5
Sig. asintótica	,047

- a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: IE

Esp 2

Estadísticos de prueba^{a,b}

	D2
Chi-cuadrado	11,038
gl	5
Sig. asintótica	,049

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: IE

Esp 3

Estadísticos de prueba^{a,b}

	D3
Chi-cuadrado	11,245
gl	5
Sig. asintótica	,047

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: IE

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Evaluación del desempeño directivo desde la percepción de los docentes.

2. AUTOR

Nombre del autor: Guillen Castro, Freddy Wilson

Correo electrónico: guillencastro71@gmail.com

Afiliación institucional: Universidad Cesar Vallejo

3. RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar el nivel de la evaluación del Desempeño Directivo desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05

Fue una investigación de diseño descriptivo comparativo y de enfoque cuantitativa. Se realizó la investigación con una muestra de 92 docentes del nivel primario y secundario a quienes se les aplicó un cuestionario de elaboración propia en base a la teoría fundamentada en la Resolución Ministerial N° 271 – 2018 por el Ministerio de Educación.

Los resultados en la estadística inferencial demostraron que existe diferencia significativa desde la percepción de los docentes de la evaluación del Desempeño Directivo, donde se ha observado que el proceso evaluación está orientado a identificar el nivel de desempeño alcanzado por el personal directivo de las instituciones educativas públicas en ejercicio de sus cargos y con el objetivo de poder determinar su ratificación o no en el cargo por un periodo adicional, conforme a lo dispuesto por la Ley de Reforma Magisterial, Ley 29944 y su Reglamento.

4. PALABRAS CLAVE

Desempeño Directivo, procesos pedagógicos, cultura escolar.

5. ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the level of the evaluation of Directing Performance from the perception of the teachers of the Educational Network 01, UGEL 05

It was a comparative descriptive design and quantitative approach research. The research was conducted with a sample of 92 teachers at the primary and secondary levels who were given a self-made questionnaire based on the theory based on Ministerial Resolution No. 271 - 2018 by the Ministry of Education.

The results in the inferential statistics showed that there is a significant difference from the perception of teachers of the evaluation of Management Performance, where it has been observed that the evaluation process is aimed at identifying the level of performance achieved by the management staff of public educational institutions in the exercise of their positions and with the objective of being able to determine their ratification or not in the position for an additional period, in accordance with the provisions of the Law on Teacher Reform, Law 29944 and its Regulations.

6. KEYWORDS

Managerial performance, pedagogical processes, school culture

7. INTRODUCCIÓN

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD (2016) mencionó en su Objetivo 4, que lograr una educación inclusiva y de calidad para todos y todas se cimienta en la firme convicción de que la educación es un principal y poderoso motor para garantizar el desarrollo sostenible. Una educación de calidad “es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida” (Ley 28044, Art. 13), y lograrla incluye el compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa, entre ellos los directivos quienes son los gestores de una educación de calidad.

El Plan Bicentenario (2017), en los Lineamientos de Política en Educación del Objetivo Estratégico 2, estableció el aseguramiento de la calidad educativa y el desarrollo de buenas prácticas pedagógicas; de originar el desarrollo profesional del docente, revalorando su función en el marco de la carrera pública ajustada en el responsable y efectivo desempeño de su formación continua e integral. Esto incluye a los docentes que accedieron a deberes de Director y Subdirector de una Institución Educativa de Educación Básica.

En tal sentido, como Política Educativa, el Proyecto Educativo Nacional – PEN (2007) estableció la evaluación para aquellos docentes que ingresen y permanezcan en la carrera Pública Magisterial en el Objetivo Estratégico 3. Esta evaluación incluye a los docentes Directores y Subdirectores quienes son la máxima autoridad y representantes legales de la Institución Educativa. Conforme se estableció en el Art. 55° de la Ley 28044 (2003), el Director es garante de la gestión en el ámbito administrativo, pedagógico e institucional.

En cumplimiento a la RM N°271-2018-MINEDU se da la Evaluación del Desempeño en los Cargos Directivos de las Instituciones Educativas de la EBR. La finalidad es evaluar a los profesores que accedieron a los cargos de Director y Subdirector de Institución Educativa a fin de

comprobar la eficacia y eficiencia en la actuación de dichos cargos, para así poder establecer su permanencia en los mismos, según lo normado en el artículo 33 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.

Reformar la escuela implica transformar la gestión que desarrollan los directivos respecto al liderazgo pedagógico que ejercen en beneficio de obtener como resultado los logros de aprendizaje de los estudiantes, pues tiene un grado de predominio real e innegable en dichos logros; a pesar que el quehacer de los directivos es indirecta, puesto que es el profesor el que practica una acción directa, no obstante los ámbitos de predominio de los directivos son claves para la prosperidad de los aprendizajes que repercuten en la calidad de la práctica docente, las condiciones de trabajo y el funcionamiento de la escuela. En tal sentido, podemos aseverar que el rol del directivo en mejorar la calidad de toda Institución Educativa es realmente importante y potente.

La gestión directiva en las escuelas, recae solo con prácticas rutinarias, se observa que está centrada en las gestiones institucionales y administrativas y muchas veces está separada de los aprendizajes; generalmente la organización escolar es rígida en su estructura y dividida en sus funciones; los instrumentos de gestión son solo de cumplimiento normativo y son poco funcionales; una insuficiente participación de la familia y de la comunidad solamente como proveedores de recursos; mal clima institucional por la presencia de directivos con prácticas autoritarias o permisivas al existir una correlación vertical y normativa de la institución educativa con las instancias de gestión descentralizada.

Se ha observado que la evaluación del Desempeño Directivo es el proceso orientado a identificar el nivel de desempeño alcanzado por el personal directivo de las instituciones educativas públicas en ejercicio de sus cargos y con el objetivo de poder determinar su ratificación o no en el cargo por un periodo adicional, conforme a lo dispuesto por la Ley de Reforma Magisterial, Ley 29944 y su Reglamento.

La evaluación fue aplicada a los Directivos en cumplimiento a la RM N°271-2018-MINEDU personal especialista; sin embargo, en la presente investigación se pretende realizar una evaluación de directivos desde la percepción de docentes de instituciones educativas a fin de poder comparar el nivel de percepción, sobre el Desempeño Directivo, que tienen los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05.

8. METODOLOGÍA

La presente investigación tiene alcance descriptivo comparativo cuyos resultados serán comparados en tres muestras diferenciadas por docentes de los niveles de primaria y secundaria

de la EBR de las Instituciones Educativas; N° 1178 “Javier Heraud” con 11 docentes del nivel primario y 15 docentes del nivel secundario, N° 1179 “Tomas Alva Edison” con 13 docentes del nivel primario y 25 docentes del nivel secundario y la Institución Educativa N° 1174 “Virgen del Carmen” con 10 docentes del nivel primario y 25 docentes del nivel secundario, todos correspondiente a la Red Educativa 01 de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, la técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta donde se utilizó un instrumento con 25 ítems con tres alternativas como deficiente (1), adecuado (2), destacado (3), el instrumento aplicado fue validado por un experto metodólogo quien manifestó la pertinencia y eficiencia para su aplicación. Los datos se procesaron en el software estadístico del SPSS con la finalidad de precisar la confiabilidad del instrumento que se hizo mediante el método de consistencia interna basado en la prueba de Kruskal Wallis.

Antes de la aplicación de los instrumentos de medición se solicitó el permiso correspondiente a la dirección de las instituciones educativas y a los participantes mediante el consentimiento informado. De la misma forma cabe indicar que la prueba fue anónima y voluntaria.

RESULTADOS

Nivel alcanzado de la variable desempeño directivo.

Tabla 8.

Nivel de percepción de la evaluación del desempeño Directivo.

I.E.	Frecuencias				Porcentajes (%)			
	Deficiente	Adecuado	Destacado	total	Deficiente	Adecuado	Destacado	Total
I.E. 1178 Javier Heraud Primaria	0	6	5	11	0,0%	54,5%	45,5%	100,0%
I.E. 1178 Javier Heraud Secundaria	0	11	4	15	0,0%	73,3%	26,7%	100,0%
I.E. 1179 Tomás Alva Edison Primaria	0	4	6	10	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
I.E. 1179 Tomás Alva Edison Secundaria	0	15	3	18	0,0%	83,3%	16,7%	100,0%
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Primaria	0	7	6	13	0,0%	53,8%	46,2%	100,0%
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Secundaria	0	21	4	25	0,0%	84,0%	16,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

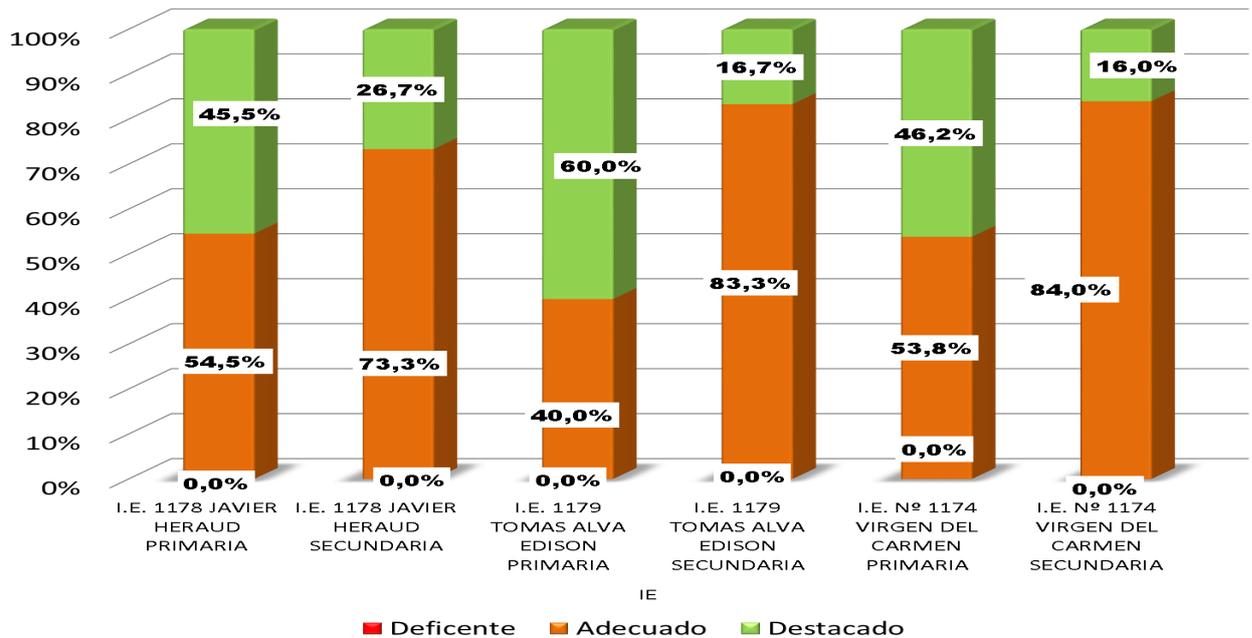


Figura 2 Nivel de la evaluación del desempeño Directivo.
Fuente: Tabla 8

Según la tabla 8 y la figura 3 el nivel de desempeño educativo por I.E presenta los siguientes resultados:

En la I.E. 1178 Javier Heraud los docentes de Primaria en un 54,5% tiene la percepción que el Desempeño Directivo es adecuado y un 45,5% opina que es destacado. Para los profesores de secundaria, un 73,3% perciben el Desempeño Directivo como adecuado y el 26,7% lo percibe como destacado.

En la I.E. 1179 Tomas Alva Edison, los docentes de Primaria en un 40% tiene la percepción que el Desempeño Directivo es adecuado y un 60% lo percibe como destacado. Para los profesores de secundaria, un 83,3% opina que es adecuado y el 16,7% lo percibe como destacado.

I.E. Nº 1174 Virgen Del Carmen, los docentes de Primaria en un 53,8% tiene la percepción que el Desempeño Directivo es adecuado y un 46,2% tiene la percepción que es destacado. Para los profesores de secundaria, un 84% lo percibe adecuado y el 16% lo percibe como destacado.

El nivel alcanzado en la dimensión procesos pedagógicos es:

Tabla 9.
Nivel de percepción de la evaluación en los procesos pedagógicos.

I.E.	Frecuencias			total	Porcentajes (%)			Total
	Deficiente	Adecuado	Destacado		Deficiente	Adecuado	Destacado	
I.E. 1178 Javier Heraud Primaria	0	7	4	11	0,0%	63,6%	36,4%	100,0%
I.E. 1178 Javier Heraud Secundaria	0	11	4	15	0,0%	73,3%	26,7%	100,0%
I.E. 1179 Tomás Alva	0	4	6	10	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%

Edison Primaria								
I.E. 1179 Tomás Alva Edison Secundaria	0	10	8	18	0,0%	55,6%	44,4%	100,0%
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Primaria	0	8	5	13	0,0%	61,5%	38,5%	100,0%
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Secundaria	0	20	5	25	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

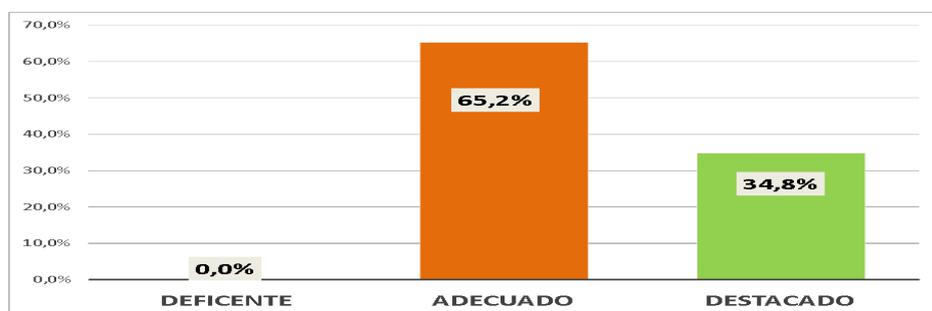


Figura 5. Nivel de los procesos pedagógicos

Fuente: Tabla 9

Como apreciamos en la figura anterior el nivel general de los Procesos Pedagógicos desde la percepción de los docentes, del nivel primario y secundario, de tres Instituciones Educativas de la Red Educativa 01, es adecuado con un 65,2%, seguido del nivel destacado con 34,8%.

Resultados descriptivos de la Dimensión 2: Cultura Escolar

Tabla 10.

Nivel de percepción en la evaluación de la Cultura escolar

I.E.	Frecuencias				Porcentajes (%)			
	Deficiente	Adecuado	Destacado	total	Deficiente	Adecuado	Destacado	Total
I.E. 1178 Javier Heraud Primaria	0	6	5	11	0,0%	54,5%	45,5%	100,0%
I.E. 1178 Javier Heraud Secundaria	0	12	3	15	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%
I.E. 1179 Tomás Alva Edison Primaria	0	5	5	10	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
I.E. 1179 Tomás Alva Edison Secundaria	0	15	3	18	0,0%	83,3%	16,7%	100,0%
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Primaria	0	7	6	13	0,0%	53,8%	46,2%	100,0%
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Secundaria	0	22	3	25	0,0%	88,0%	12,0%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado

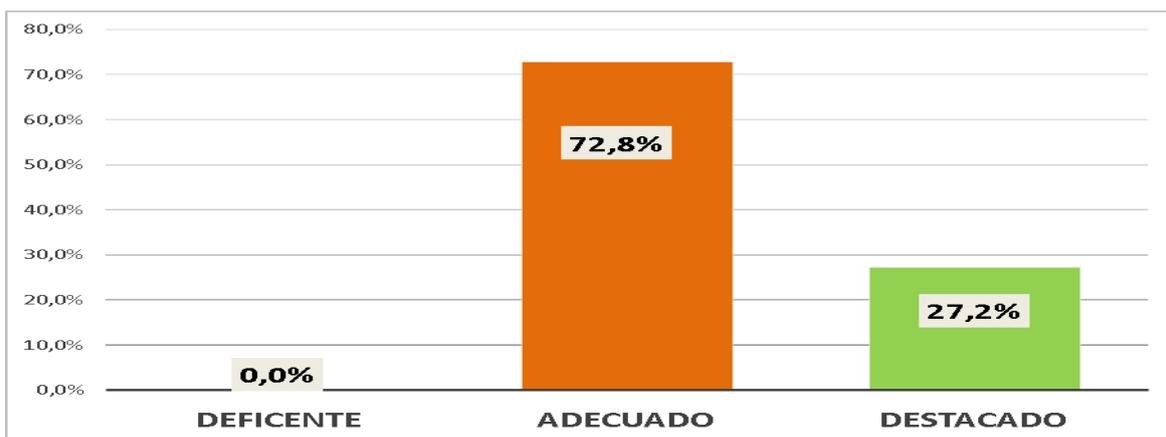


Figura 7 Nivel de la cultura escolar.

Fuente: Tabla 10

Como apreciamos en la figura anterior el nivel general de la Cultura Escolar desde la percepción de los docentes, del nivel primario y secundario, de tres Instituciones Educativas de la Red Educativa 01, es adecuado con un 72,8%, seguido del nivel destacado con 27,2%.

Tabla 11.

Nivel de percepción de la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE

I.E.	Frecuencias				Porcentajes (%)			
	Deficiente	Adecuado	Destacado	total	Deficiente	Adecuado	Destacado	Total
I.E. 1178 Javier Heraud Primaria	0	7	4	11	0,0%	63,6%	36,4%	100,0%
I.E. 1178 Javier Heraud Secundaria	0	11	4	15	0,0%	73,3%	26,7%	100,0%
I.E. 1179 Tomás Alva Edison Primaria	0	5	5	10	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
I.E. 1179 Tomás Alva Edison Secundaria	0	16	2	18	0,0%	88,9%	11,1%	100,0%
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Primaria	0	6	7	13	0,0%	46,2%	53,8%	100,0%
I.E. N° 1174 Virgen del Carmen Secundaria	0	21	4	25	0,0%	84,0%	16,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

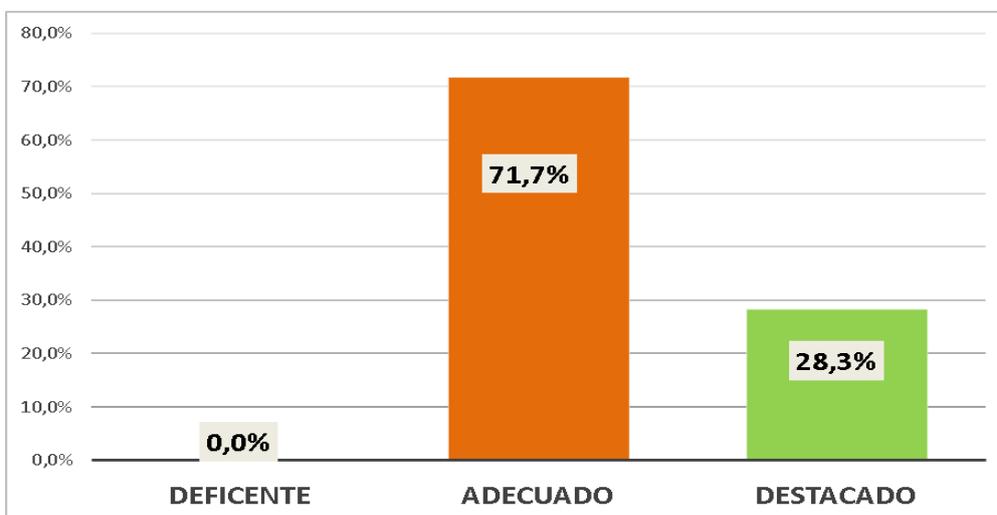


Figura 9. Nivel de la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE.

Fuente: Tabla 11

Como apreciamos en la figura anterior el nivel de la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE., desde la percepción de los docentes del nivel primario y secundario, de tres Instituciones Educativas de la Red Educativa 01, es adecuado con un 71,7%, seguido del nivel destacado con 28,3%.

DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito determinar el nivel de percepción de los docentes sobre la evaluación del desempeño directivo donde se tomó como referencia el Marco del Buen Desempeño del Directivo por ser una herramienta estratégica de la reforma educativa para toda institución educativa que da el Ministerio de Educación.

En el contraste de la Hipótesis General, el Valor del Estadístico de Contraste H Kruskal-Wallis tiene el p valor $0,049 < 0,05$, lo que indica que existe variación en el nivel de la evaluación del Desempeño Directivo desde la percepción de los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red Educativa 01, UGEL 05. Por lo tanto, al haber variaciones entre los grupos de estudio, rechazamos la hipótesis nula (H_0 de igualdad entre grupos) y aceptamos la hipótesis alterna concluyendo que: “Existe diferencia significativa en el nivel de la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05”.

En el contraste de la Hipótesis Específica 1, el Valor del Estadístico de Contraste H Kruskal-Wallis tiene el p valor $0,047 < 0,05$, lo que indica que existe variación en el nivel de los procesos pedagógicos en la evaluación del Desempeño Directivo desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05 - 2018. Por lo tanto, al haber variaciones entre los grupos de estudio, rechazamos la hipótesis nula (H_0 de igualdad entre grupos) y aceptamos la hipótesis alterna (H_{G1}) concluyendo que: “Existe diferencia significativa en el nivel de los procesos pedagógicos en la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05”.

Por su parte, los compromisos de Gestión Escolar sirven para orientar el accionar en la gestión educativa de los directivos para asegurar el progreso en los aprendizajes, la pertinencia y la culminación del año escolar y esto gracias a una buena planificación consensuada, un clima favorable y un proceso de acompañamiento a la práctica pedagógica; estableció entre los compromisos: el cumplimiento de la calendarización planificada, el Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica y la Gestión de la convivencia escolar.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se pudo determinar que:

- Existe diferencia significativa en el nivel de la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05, cuya Prueba de Kruskal Wallis tiene $p = 0,049 < 0,05$, representando la no igualdad de sus niveles de percepción entre los grupos de estudio.
- Existe diferencia significativa en el nivel de los procesos pedagógicos en la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05, cuya Prueba de Kruskal Wallis tiene $p = 0,047 < 0,05$, representando la no igualdad de sus niveles de percepción entre los grupos de estudio
- Existe diferencia significativa en el nivel de la Cultura escolar en la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05, cuya Prueba de Kruskal Wallis tiene $p = 0,049 < 0,05$, representando la no igualdad de sus niveles de percepción entre los grupos de estudio
- Existe diferencia significativa en el nivel de la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE en la evaluación del Desempeño Directivo, desde la percepción de los docentes de la Red Educativa 01, UGEL 05, cuya Prueba de Kruskal Wallis tiene $p = 0,047 < 0,05$, representando la no igualdad de sus niveles de percepción entre los grupos de estudio

REFERENCIAS

American Psychological Association (APA, 2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. México: Manual Moderno.

Ángeles, M. (2017). Tesis: Análisis descriptivo de los compromisos de gestión escolar. Universidad César Vallejo. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13112/Angeles_CMN.pdf?sequence=1&isAllowed

Constitución Política del Perú (1993) Lima Navarrete

Echevarría, H. (2016). *Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación*. Uniro Editora. Argentina

Ferro, E. (2017). Tesis: *Desempeño directivo y acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa 1179 Toma Alva Edison Ugel 05 SJL – 2017*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima – Perú.

Tesis recuperada de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8969>

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Educación.

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003) *Metodología de la Investigación*. (3ªed.). México: Mc Graw-Hill. Código: 001.42H43
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. (4ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2013) *Metodología de la Investigación*. (5ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- Ley N° 28044 (2003). *Ley General de Educación*. Lima Navarrete
- Ley 29944 (2014). *Ley de Reforma Magisterial*. Lima Navarrete
- Martínez, I. y Guevara, A. (2015). Tesis: *La Evaluación del Desempeño Docente*. Universidad Autónoma Indígena de México. Recuperada de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596007>
- Mestanza, S. (2017). Tesis: *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la IE San Antonio de Jicamarca, SJL*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima Perú. Recuperada de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/t_maestr%c3%8da%20en%20administraci%c3%93n%20de%20la%20educaci%c3%93n_06050706_mestanza_savedra_segundo_manuel.pdf?sequence=2



Dictamen Final

Vista la Tesis:

“Evaluación del desempeño directivo desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas N° 1178 , N° 1179 y N° 1174 de la red educativa 01, UGEL 05

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

Br. GUILLEN CASTRO, FREDDY WILSON

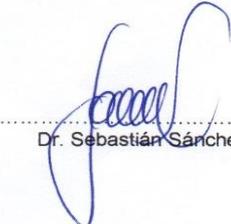
Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 11 de junio del 2019


.....
Dr. Sebastián Sánchez Díaz



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2018
Página : 1 de 1

Yo, **Sánchez Díaz Sebastián**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada:

"Evaluación del Desempeño Directivo desde la Percepción de los Docentes de las Instituciones Educativas N° 1178; 1179 y 1174; de la Red Educativa 01, UGEL 05", del (de la) estudiante **Freddy Wilson Guillen Castro**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **16%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 03 de diciembre de 2019

Firma

Sánchez Díaz Sebastián

DNI: **09834807**

Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerrectorado de Investigación

Feedback Studio - Google Chrome
 evturnun.com/app/carta/ev/1/Idang=ev&u=104952156&sc=12663592
 Evolución del Desempeño Directivo desde la Percepción de los Docentes de las Instituciones Educativas N° 1178, 1179, 1174 de la Red Educativa 01, UCEL 05

Feedback studio

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Evaluación del Desempeño Directivo desde la Percepción de los Docentes de las Instituciones Educativas N° 1178, 1179 y 1174, de la Red Educativa 01, UCEL 05

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestría en educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

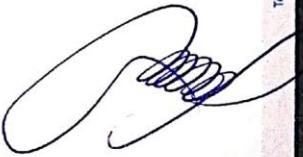
AUTOR:
 Dr. Evelyn Wilson Guillen Castro
 (ORCID: 0000-0001-7629-1017)

ASESOR:
 Dr. Sebastián Sánchez Díaz
 (ORCID: 0000-0001-6296-7419)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Evaluación y Aprendizaje

TITMA - PERÚ
 2019





Resumen de coincidencias
 16 %

Se están viendo fuentes en:

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	7 %
2	repositorio ucv.pe	3 %
3	Entregado a Universidad...	2 %
4	ucv.guestbook.blog	1 %
5	display.es	<1 %
6	docside.us	<1 %
7	www.ups-pueyo.gob.pe	<1 %
8	www.scribd.com	<1 %
9	Entregado a Universidad...	<1 %
10	es.scribeshare.net	<1 %
11	Entregado a Universidad...	<1 %
12	www.it-gub.pe	<1 %
13	latam.escritoriday.co	<1 %

Félicitas 1 de 64 Número de palabras: 14272
 Escribe aquí para buscar

Text-only Report High Resolution 11:34 03/12/2019



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, **Freddy Wilson Guillen Castro**, identificado con DNI **N° 25702757**, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Evaluación del Desempeño Directivo desde la Percepción de los Docentes de las Instituciones Educativas N° 1178; 1179 y 1174; de la Red Educativa 01, UGEL 05"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

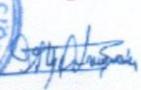
.....



 FIRMA

DNI: N° **25702757**

FECHA: San Juan de Lurigancho 03 de diciembre del 2019

				 
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Directorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br Freddy Wilson Guillen Castro

INFORME TÍTULADO:

**Evaluación del Desempeño Directivo desde la Percepción de los Docentes de las
Instituciones Educativas N° 1178; 1179 y 1174; de la Red Educativa 01, UGEL 05**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

SUSTENTADO EN FECHA: **03 de julio de 2019**

NOTA O MENCIÓN: 15

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
COORDINACIÓN DE
INVESTIGACIÓN
CAMPUS LIMA ESTE

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN