



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión curricular y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21
UGEL 04 – Comas, 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Virginia Zegarra Rojas(ORCID: 0000-0001-5957-6950)

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales(ORCID: 0000-0002-0452-5862)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2019

Dedicatoria:

El presente trabajo se le dedico a mis padres Julio y Teófila que desde el cielo me iluminan a seguir esforzándome profesionalmente. A mi esposo Oscar e hijos Oscar, Diego, Angie Fabrizzio por su paciencia comprensión y apoyo por hacer realidad este sueño.

Agradecimiento:

A Dios por darme salud y fortaleza necesaria para seguir adelante y lograr llegar hasta el final.

A los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo por su valiosa enseñanza.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): ZEGARRA ROJAS, VIRGINIA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN CURRICULAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 21 UGEL 04-COMAS, 2019

Fecha: 17 de agosto de 2019

Hora: 5:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma:

SECRETARIO: Dr. Abner Chavez Leandro

Firma:

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
..... *Es hb APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Virginia Zegarra Rojas, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión curricular y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21 UGEL 04 – Comas, 2019”, en 92 folios para la obtención del grado académico de Maestra en administración de la educación, es de mi autoría

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de Agosto de 2019

El autor(a)



Virginia Zegarra Rojas

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	19
2.1 Tipo y Diseño de investigación	19
2.2. Operacionalización	21
2.3. Población, muestra y muestreo	23
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5. Procedimiento	26
2.6. Métodos de análisis de datos	26
2.7. Aspectos éticos	26
III. Resultados	27
IV. Discusión	33
V. Conclusiones	36
VI. Recomendaciones	38
Referencias	39
Anexos	45
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	
Anexo 3: Certificado de Validación de los instrumentos	
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 5: Constancia de haber aplicado el instrumento (si aplica)	

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Gestión Curricular	22
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Docente	23
Tabla 3. Población de docentes de las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019	24
Tabla 4. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento	25
Tabla 5. Niveles de gestión curricular y sus dimensiones	27
Tabla 6. Niveles de desempeño docente y sus dimensiones	28
Tabla 7. Relación entre la gestión curricular y el desempeño docente.	29
Tabla 8. Relación entre la gestión curricular y la dimensión preparación para el aprendizaje	30
Tabla 9. Relación entre la gestión curricular y la dimensión enseñanza para el aprendizaje	30
Tabla 10. Relación entre la gestión curricular y la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad	31
Tabla 11. Relación entre la gestión curricular y la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente	32

Índice de figuras

Figura 1. Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 2008)	19
Figura 2. Niveles de gestión curricular y sus dimensiones.	27
Figura 3. Niveles de desempeño docente y sus dimensiones.	28

Resumen

El estudio realizado es de tipo descriptivo, cuyo objetivo estuvo orientado a determinar la relación entre la gestión curricular y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019.

El estudio contó con una muestra total de 80 docentes. Para ello se utilizó el método hipotético-deductivo con el diseño no experimental, descriptivo correlacional, los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios de preguntas, el primero con 27 ítems para medir la gestión curricular y el segundo con 26 reactivos para medir el desempeño docente, los instrumentos tuvieron escalas de respuestas politómicas utilizando una escala de valoración politómica.

Los resultados encontrados por cada una de las dimensiones y en forma general, refieren que la gestión curricular se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 21 UGEL 04 - Comas, esta relación existente es moderada con un coeficiente de correlación $Rho=0,711$, mientras el valor sig. obtenido es igual a 0,000. Del mismo modo se demostró que existe correlación moderada entre la variable gestión curricular y las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los docentes, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión de la institucionalidad y Desarrollo de la personalidad y la identidad docente, de la variable desempeño docente.

Palabras claves: gestión, currículo, desempeño, estrategias, técnicas, educación.

Abstract

The study is descriptive, whose objective was to determine the relationship between curriculum management and teaching performance in the Educational Institutions of the 21 UGEL 04 - Comas, 2019.

Network, the study had a total sample of 80 Teachers For this, the hypothetical-deductive method was used with the non-experimental, correlational descriptive design, the instruments applied were two questionnaires, the first with 27 items to measure curricular management and the second with 26 items to measure teacher performance, Instruments had scales of politomic responses using a scale of polytomic assessment.

The results found for each of the dimensions and in general, indicate that the curricular management is significantly related to the teaching performance in the educational institutions of the network 21 UGEL 04 - Comas, this existing relationship is moderated with a correlation coefficient $Rho = 0.711$, while the sig value. obtained is equal to 0.000. In the same way it was demonstrated that there is a moderate correlation between the variable curriculum management and the dimensions: Preparation for teacher learning, Teaching for learning, Participation in the management of institutionality and Development of personality and teacher identity, of the teaching performance variable.

Keywords: management, curriculum, performance, strategies, techniques, education.

I. Introducción

La gestión curricular busca promover mejoras y reformas de tipo administrativo en el campo de la educación, probablemente el tema central de toda esta problemática es mejorar los procedimientos internos de la gestión pedagógica. Esto incluye en primer lugar a temas relacionados con el manejo y gestión del currículo, así como el proceso de implementación, es que a través de ellos se busca mejorar los procedimientos de tipo metodológicos y didácticos, ello sólo será posible si llevan a cabo políticas relacionadas con el currículo su construcción e implementación, contextualizado, flexible y moderno, que responda a las expectativas que demanda la sociedad contemporánea. La Oficina Internacional de Educación de la UNESCO (2016) elaboró un informe que analiza al currículo y su relación con los aprendizajes efectivos. La UNESCO, reconoce la importancia del currículo como base de las grandes reformas a nivel educativo que se llevan a cabo en el Perú y Latinoamérica, quienes ven en la educación el motor de cambio social necesario para el progreso. Es imposible negar que la gestión curricular está ligada al proceso de mejora educativa en búsqueda de la calidad, esto debido a que incluye las prácticas curriculares existentes llevadas a cabo en las instituciones educativas, las mismas que aseguran la inserción de un currículo coherente con el Proyecto Educativo Institucional.

Latinoamérica desde hace dos décadas, se vienen diseñando e implementando políticas públicas para mejorar el sistema educativo. Esta oleada de reformas en América Latina ha permitido conocer los problemas sociales, de recursos, de profesionalización e infraestructura que tiene el sector relacionado con los problemas de desigualdad social que se están presentes en nuestro continente.

Conocer e indagar en los procesos internos de la gestión curricular institucional, nos permite dimensionar otras problemas que las instituciones educativas enfrenta cotidianamente las mismas que se relacionan con la desmotivación escolar y la deserción, considerando que las prácticas pedagógicas del aula no se ajustan a las condiciones del contexto educativo; originando altos niveles de repitencia, ya que por lo general el currículo es muy rígido y las estrategias pedagógicas no guardan relación situación socio emocional de los estudiantes, como bien sabemos esta problemática se agrava por la existencia de un currículo contextualizado y unas prácticas pedagógicas inapropiadas.

En el distrito de Comas, en Lima Metropolitana, se ubica la Red de Colegios 21 la

misma que forma parte de la UGEL 04. Esta Red está conformada por 11 colegios 6 instituciones Educativas Públicas correspondientes a la Educación Inicial, 3 Instituciones Educativas de Secundaria y 2 Instituciones que atienden exclusivamente al Nivel Primaria. La mayoría de los centros educativos se encuentran alrededor de la zona cooperativa Año Nuevo, Alborada, El Pinar, La Calichera entre otros. La población de padres de familia es de escasos recursos. En el caso de la gestión educativa propiamente se evidencia que los maestros no cuentan con un adecuado conocimiento sobre la gestión curricular, esto se pone en evidencia ante la falta de una adecuada planificación de sus actividades, programaciones que no guardan relación con la práctica pedagógica, el uso de estrategias y metodologías activas, no corresponde a los lineamientos de la educación contemporánea, limitándose a desarrollar acciones pedagógicas de carácter tradicional donde la pizarra y la exposición son sus medios más comunes.

Se ha evidencia que la gestión curricular muestra cierto descuido, debido al poco de interés de maestros y directivos por capacitar de manera permanente, en cuanto al monitoreo de los docentes podemos que no es efectivo ya que no detecta claramente las razones del problema de implementación curricular por tanto tampoco propone alternativas de solución acorde con la problemática, a ello le sumamos las carencias en cuanto a recursos didácticos, tecnológicos y educativos por tanto los docentes justifican sus resultados porque carecen de los materiales básicos para desarrollar su labor. El resultado es una baja productividad en cuanto al logro de aprendizajes en el aula, debido a un mal desempeño de los maestros. Generando desmotivación de los docentes y decepción en el resto de la comunidad educativa, quienes hacen eco de los problemas mencionados ante la comunidad, ello ha generado una disminución progresiva de la población estudiantil y un aumento de los retiros y traslados.

A nivel internacional, se hallaron las siguientes investigaciones relacionados al tema abordado, Cerdas, García y Torres (2018) refieren que según la perspectiva de los maestros y de los directivos existe una fuerte relación entre la gestión curricular y el trabajo pedagógico en aula, así mismo el principal soporte de apoyo de las escuelas están relacionados con los comités de adaptación curricular, como conclusión adicional se menciona que los docentes relacionan el fracaso académico con la ausencia de apoyo de la familia y el éxito en la escuela con el trabajo docente. También Volante, Bogolasky, Derby y Gutiérrez (2015) mostraron como conclusión que la gestión curricular tiene como reto establecer una coherencia entre la planificación, la enseñanza en aula, lo que aprenden los

alumnos y lo que la sociedad espera de ellos, como resultados se determinan las necesidades de la gestión curricular. Sobre el tema Berrío (2017) analiza la influencia de la gestión curricular en los procedimientos de mejora de una escuela en España, relacionando la gestión curricular con las políticas de estado en materia educativa; como resultados manifiesta la poca relación entre el PEI, las normas vigentes y el trabajo pedagógico en el aula, a esto se agrega la falta de seguimiento a los egresados y monitoreo pedagógico junto con la escasa participación de la comunidad, entre los aspectos se encuentran el compromiso docente para adicionar nuevas estrategias que mejoren el panorama curricular.

A nivel nacional se encontró a Sudario (2017) quien analiza la gestión curricular y los aprendizajes del área de EPT en una red de colegios, en cuanto a resultados estadísticos, se demostró que existe relación significativa entre ambas variables, siendo el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,567. También Espinoza, Vilca y Pariona (2017) presentaron los resultados de su trabajo relacionado al desempeño de los maestros y el rendimiento escolar, la prueba de hipótesis demostró que existe una relación directa y significativamente entre ambas variables. Así mismo Gómez (2018) al evaluar la gestión curricular en el área de CC.SS, investigación considerada inédita ya que el autor refiere que la modalidad atiende a estudiantes de alta vulnerabilidad en una zona de provincia del país, como conclusión de ello se reflexionó acerca del rol pedagógico, la aplicación de estrategias pedagógicas y didácticos para la construcción de aprendizajes, como sustento para el desarrollo de otras áreas, se reconoce la importancia de aplicar estrategias pertinentes para atender la diversidad encontrada. Continuando con esa línea Pacheco (2016) analizó el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes en Arequipa, los resultados de la correlación de Pearson para ambas variables arrojó que si existe relación entre acompañamiento y desempeño. Por últimos Alvarado (2018) nos presentó los resultados de su análisis sobre la gestión curricular y la comprensión lectora, fue una investigación de tipo bibliográfico, analiza cinco dimensiones del liderazgo pedagógico, lo que se logró fue determinar la naturaleza del diagnóstico en el que se juzga el rol del docente.

La cantidad de elementos que intervienen en el sistema educativo es muy amplio, todos ellos se encuentran integrados en el currículo, que sintetiza estos elementos de acuerdo a los propósitos de la educación, los mismos que van variando con el devenir de la historia;

la palabra tiene su origen en el término latín *currere*, se utilizaba para señalar una carrera así como el orden, la representación y el recorrido de ésta.

El concepto de currículum así como el uso que se le daba, están unidos desde sus orígenes con los temas, contenidos o grandes campos temáticos de un saber o conocimiento en específico, esto incluía la selección de contenidos, el orden y la clasificación de los mismos, que serán utilizados por los docentes en la enseñanza, Villaflor y Aranciaga (2018). A través del tiempo, los cambios que se han producido respecto a la estructura de un currículum han sido significativos, ya que en ella se agrupan los elementos sociales básicos desde los enfoques filosóficos, históricos, sociales, culturales y educativos. La mayor parte de especialistas sugieren que para plantear el concepto de currículum se debe considerar las demandas de la sociedad y la cultura así como sus expectativas, considerando que lo que se forma en las aulas es a la siguiente generación de ciudadanos que van a asumir la conducción de un país, además se debe conocer la naturaleza del estudiante, ya que el diseño del currículum está condicionado a tener una idea clara del tipo de ser humano que vamos a formar, Vargas y Soto (2016).

Los autores concuerdan que la estructura del currículum, donde se organiza todo el contenido curricular, debe tener como mínimo los contenidos académicos, las intervenciones curriculares, el papel tutorial de los padres en el proceso de aprendizaje, las actividades escolares y los procesos de evaluación. Weinstein; Cuellar; Hernández, y Flessa (2015) también consideran que existen elementos que intervienen en el proceso aunque no estén contemplados directamente, por ejemplo: las buenas prácticas pedagógicas, que son el reflejo del lineamiento institucional establecido en su PEI.

Es por ello que el currículum actual, precisa que sus ejecutores entiéndase directivos, docentes y estudiantes, reflexionen sobre las acciones pedagógicas que se realizan, para reflexionar sobre el mejoramiento continuo del mismo currículum.

La Gestión es entendida según Scalabrin y Dinis (2016) como las posibilidades de formar una relación apropiada entre la estructura, la estrategia, las capacidades, las personas y los objetivos institucionales, con el propósito de aportar en la mejora de la calidad de los procesos y del producto final, si analizamos el término desde la productividad, gestión implica accionar todos los recursos disponibles de la organización para garantizar óptimos resultados en cuanto a la labor realizada y por ende la calidad de servicio. Según Miranda

(2016), al referirse a la gestión en las escuelas nos dice que son procedimientos que los maestros realizan, trasladando lo redactado en un currículo y dándole vida en cada sesión de aprendizaje, implica un análisis de los factores externos e internos encontrados desde el punto de vista netamente pedagógico, se entiende por gestión como la implementación y evaluación de una propuesta curricular, la misma que está acorde con una la realidad social y satisface las necesidades de aprendizaje de los educandos.

García- Huidobro (2017) nos dice que posible establecer criterios para seleccionar los contenidos más apropiados en el currículo, esto es posible con indicadores que no responden necesariamente a las especificaciones de los objetivos, para ello plantea una propuesta de enseñanza aprendizaje sustentado en el análisis y valoración del maestro, evitando de esa manera la dirección colegiada del profesor.

Bajo este enfoque el currículo se extiende a poner en práctica una teoría pedagógica, ya que se convierte en una propuesta de formación, articulado con el modelo pedagógico y la visión de la institución, todo ello guarda relación con el proyecto educativo institucional. Para García, Cerdas y Torres (2018) consideran que para alcanzar ello se necesita estrategias formativas pero sobre todo que impacten en estudiantes del tercer milenio acostumbrados a tener mayor participación gracias a la tecnología, solo de esta manera podríamos afirmar que contamos con un currículo formativo, diseñado desde un real contexto social. Para elaborar un currículo según Contreras y Barrera (2017) se debe responder a las siguientes interrogantes:

1. ¿Qué propósitos busca alcanzar la institución educativa?
2. De todas las propuestas educativas que existen. ¿Cuáles tienen mayor posibilidad de alcanzar los propósitos educativos?
3. ¿Cuál es el procedimiento más eficaz para organizar estas experiencias educativas?
4. ¿Qué acciones debemos realizar para asegurarnos el cumplimiento de los objetivos?

Para Donoso (2018) al diseñar una propuesta curricular debemos cuestionarnos sobre lo que estamos enseñando a los educandos y lo que deben aprender considerando las necesidades de la sociedad, este investigador considera que el fin de la educación en cualquier tiempo y espacio es formar futuros ciudadanos, que puedan insertarse a la vida en

común como parte integrante de la sociedad, desde esta perspectiva se, requiere desarrollar planes de estudio acordes con el contexto y las edades de los estudiantes.

Según Arifin (2014) un currículo diseñado y estructurado de manera correcta ahonda en los procesos didácticos que están detallados en su contenido, estos mismos contenidos tienen un vínculo estrecho con los mecanismos y procesos de aprendizaje, es por ello que los procedimientos curriculares no pueden estar divorciados del proceso de aprendizaje y enseñanza, ya que gracias a ellos se pueden transformar, corregir y mejorar los procesos didácticos.

Vargas y Soto (2016) analizan el currículo relacionada a la concepción del currículo.

Tradicionalistas: Este enfoque teórico sobre el currículo defiende el principio de eficiencia, el control, la supervisión y la proyección, concluyendo en la instalación de una dirección científica. Este enfoque no considera los antecedentes históricos sociales, también deja de lado, los aspectos políticos e ideológicos que acontecen. Sus representantes máximos son Bobbitt, Snedden, Charters, Tyler, Taba.

Empiristas Conceptuales: Este modelo conceptual sobre el currículo, se sustenta en la estructura de las áreas del conocimiento y en los procedimientos para investigar. Sus representantes máximos son: Block, Gagné, Bruner, Johnson, Beauchamp.

Reconceptualistas: Este enfoque considera a la investigación como una acción de marcado carácter político e intelectual. Por tanto uno de los fines del currículo es la liberación del pensamiento del hombre, también es entendido como un plan de estudio actividades de la escuela, donde confluyen, los contenidos, las estrategias, los métodos, la identidad, la cultura y la política que enmarca a un país. Sus representantes más renombrados son: Mac Donald, Huebner, Pinar, Apple, Giroux, Popkewitz.

Cuando nos referimos a la gestión curricular a nivel escolar según Al Shobaki y Abu Naser (2016) son la totalidad de acciones y decisiones cuyo propósito es asegurar la coherencia entre los planes de estudio y la implementación de estos programas en el trabajo diario de las sesiones de clase. Para ello los investigadores del tema resaltan lo importante de tener espacios de reflexión en los colegios, con relación a la esencia del currículum nacional, intercambiar experiencias pedagógicas con experiencias de enseñanza, esto incluye la supervisión y el monitoreo de la labor de los profesores y el accionar de los estudiantes. Según Contreras y Barrera (2017) Para poder desarrollar estas prácticas

efectivas en los colegios, se necesita de líderes educativos con habilidades organizativas, para poder organizar el trabajo de los equipos y que a su vez monitoreen la efectividad de los programas. Sin embargo esta labor es más fácil declararlo y muy complicado el cumplirlo, debido a que la gestión curricular obliga necesariamente asumir rupturas y conflictos en cuanto a tratar de quebrar viejos hábitos y prácticas de enseñanza, pero sobre todo implica tomar conciencia de lo que representa todos estos cambios para la institución educativa, esto es equivalente a entender que es importante desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje que promueva, genere y potencie aprendizajes significativos relevantes en nuestro alumnado Arifin, M. (2014). Para alcanzar este modelo de trabajo que perfeccione la ejecución curricular, es necesario un gran compromiso por parte de todos los agentes que participan en una institución educativa, implica por parte de los directivos desplegar un gran liderazgo ante su cuerpo docente, este liderazgo requiere de una formación técnica de alto nivel, que comience determinando claramente su entendimiento de “qué es lo curricular”, considerando ello como un constructo socio cultural, basado en la historia social y en una cultura escolar propia, Donoso (2018).

Así mismo, se busca que los directivos entiendan la magnitud del termino gestión, porque ello involucra casi todas las acciones diarias, sobre lo que ocurre en las aulas, para alcanzar aprendizajes efectivos en los estudiantes, Espinoza, G. (2018). Entender la gestión educativa es básico para evaluar el desempeño de los colegios y en los últimos veinte años ha ido adquiriendo mayor importancia, este guarda relación con el incrementó de la necesidad de descentralizar los sistemas educacionales y brindar una respuesta rápida a la diversidad de cambios que el mundo actual exige de sus nueva generaciones.

Para García, Cerdas y Torres (2018) una buena gestión educativa se traduce en una gestión escolar eficiente, la misma que ha sido reconocida permanentemente por los especialistas ya que se refleja en el buen clima organizacional, aporta nuevas estilos de liderazgo pedagógico, colabora en la planificación de las acciones, permite una mejor distribución de las labores y roles, así como mejorar la eficiencia, la administración y el rendimiento de la escuela en su conjunto. En resumen la conjunción de todos los elementos antes mencionados permite desarrollar procesos educativos de calidad, García- Huidobro, Juan (2017). El fin de la gestión escolar, es mejorar el rendimiento de las unidades educativas para darle mayor valor a sus procesos de enseñanza y aprendizaje, principio que

lleva relación directa con la calidad educativa, y por ende con la equidad que por principio constitucional los colegios deben garantizar para sus estudiantes.

Una de las razones de los bajos indicadores en cuanto a resultados de aprendizaje en las diversas áreas, tales como en pruebas como PISA a nivel internacional y ECE a nivel nacional, han dado como resultado diversos programas y planes de emergencia, así como propuestas de política de estado para el sector educación, de donde se desglosa la importancia de potenciar el liderazgo de los directores y de los equipos directivos escolares, quienes tienen el reto de afrontar los desafíos de educar con base en la calidad, García-Huidobro (2017). Estas exigencias de la educación actual, por garantizar escuelas que puedan mostrar productos, requieren de un nuevo tipo de dirección, con mayores perspectivas del trabajo a largo plazo, que enfatice los cambios para mejorar, que determine una orientación clara y sobre ello establezca los procedimientos y estrategias más adecuadas para el cambio, tomando en consideración las expectativas de los maestros y alumnos, Fernández (2010). Para ello la gestión escolar necesita de directores de probado liderazgo, que puedan tener y propiciar una visión compartida de la escuela que se desea, cuyas habilidades técnicas y motivacionales permitan integrar a la comunidad escolar, en el logro de metas, apoyado en el trabajo participativo de todos, Espinoza (2018). Dirigir una organización escolar es una gran responsabilidad ya que se necesita principalmente liderar equipos humanos en concordancia con los recursos materiales a disposición. Todas las investigaciones en materia educativa relacionadas con el liderazgo coinciden en señalar en que el liderazgo se manifiesta como un proceso principalmente de influir e incidir en el pensamiento y comportamiento de las personas, esto con el propósito de mejorar su rendimiento y productividad, Donoso (2018). Por lo general la influencia se traduce en acciones dirigidas, para que orienten su comportamiento en funciones precisas, sin embargo el liderazgo no solo asume un rol director y mecánico, principalmente tiene como propósito encausar a las personas a tener un pensamiento transformador, colaborando en la promoción de las aspiraciones personales. El liderazgo está considerado como una variable de primer orden, dentro de todos los elementos que forman parte del interior de la organización educativa y su valor es muy superlativo para mejorar los indicadores internos de aprendizaje, Miranda (2016). La influencia del liderazgo en el propio proceso de aprendizaje ha sido muy estudiada, concluyendo siempre que un buen liderazgo del maestro genera buenos aprendizajes, aunque su relación es indirecta no se puede negar su influencia Servat (2014). Siguiendo la misma línea podemos afirmar que el liderazgo pedagógico asumido por los

directores en cuanto a la organización y manejo de las organizaciones educativas, va más allá de organizar recursos y gestionar personas, ya que su incidencia se manifiesta en el desarrollo de la organización y su estructura interna de funcionamiento.

Los beneficios de una adecuada gestión curricular se evidencian en estudiantes con aprendizajes funcionales, necesarios para aplicarse en la vida futura, sin olvidar el papel que juega las características individuales de los alumnos, estos se convierten en el principal factor que justifican la trayectoria educativa del hombre, así como los logros de aprendizaje obtenidos, respecto a cuál es el tipo de liderazgo que influye más en los logros de aprendizaje, para muchos entendidos es el liderazgo distribuido, por encima del transformacional, instruccional o colectivo Scalabrin y Dinis (2016). Así mismo se han consolidado en los últimos años modelos de liderazgo centrados en el fortalecimiento de las habilidades de los directivos para ejercer influencia, su nivel de capacidad de manejar conflictos y la habilidad de promover confianza relacional. El rol del líder es básico para alcanzar altos niveles de eficacia en el funcionamiento de las organizaciones educacionales. Weinstein, Cuellar, Hernández y Flessa (2015) indica que si bien hay bastante mucha información de cómo el liderazgo instruccional, influye de manera positiva en el rendimiento escolar, se conoce poco sobre las habilidades que se necesita para vincularse con seguridad en la estructura de la organización.

Con relación al liderazgo instruccional efectivo, esta requiere el desarrollo de las siguientes capacidades:

- a. El conocimiento y uso sobre contenidos de liderazgo.
- b. La resolución de problemas de gestión escolar.
- c. La construcción de la confianza relacional con todos los agentes educativos.

Estas prácticas educativas sirven de base y guía para los directivos educativos cuyo papel es básico para el funcionamiento de la organización, la evaluación e implementación de una buena gestión curricular escolar. De esta manera se relaciona el ejercicio del liderazgo directivo con la gestión curricular, Vargas, J. y Soto, A. (2016) propone comprender que una de las labores básicas de los directivos es la de liderar la implementación de un currículum, entiéndase por currículum a una construcción socio-cultural, cuyo liderazgo está alineado con el trabajo docente, quienes deberán reflexionar sobre las acciones a desarrollar con los estudiantes, esto parece imposible de alcanzar considerando la dinámica de los colegios hoy

en día, sin embargo para alcanzar ello no solo se necesita directivos con un gran dominio respecto al currículo, sino que asuman el reto para alcanzar a través del liderazgo pedagógico los desafíos que implica dirigir una institución educativa en base a aprendizajes significativos Chiavenato (2006).

García, Cerdas y Torres (2018), El currículo tiene elementos básicos, que forman parte del concepto sistemático del currículo y buscan dar respuesta a interrogantes relacionadas con la finalidad, los propósitos, los agentes, los recursos, las estrategias, las técnicas, etc., es a raíz de ello que se diseñan los perfiles, las capacidades, los contenidos, las estrategias y los procedimientos de evaluación a aplicar. Estos elementos en conjunto permitirán alcanzar los grandes objetivos nacionales.

Los perfiles: Engloban las características de los agentes involucrados en las actividades educacionales, al inicio y final de las referidas actividades, también describen a los estudiantes respecto a las capacidades que deben tener al finalizar su etapa escolar.

Las competencias: Se encuentran como las acciones que determinan el para qué de la acción educativa y se proponen cubrir las necesidades de aprendizaje de la persona en formación.

Los contenidos: Dan respuesta a la interrogante ¿qué se aprende? Se concibe como necesarios para el diseño teórico del conocimiento, su implantación permite distribuir y organizarse en áreas, ciclos, cursos o temas.

Estrategias: Su accionar se evalúa con la interrogante ¿cómo se aprende? Consiste en determinar el tipo de experiencias, condiciones y actividades que se dan en las escuelas en general con el fin de alcanzar aprendizajes trascendentes. En la actualidad este elemento es el más estudiado ya que ofrece posibilidades reales de alcanzar y aplicar en el trabajo en aula.

Evaluación: Este factor es clave para valorar de manera conveniente el aprendizaje alcanzado por los educandos y sobre ello tomar decisiones de cambio y modificación curricular. En la actualidad la tendencia sobre evaluación es considerarla como un mecanismo principalmente cualitativo, sobre lo que concierne a la evaluación de habilidades y actitudes de los estudiantes, se alinea mejor en el enfoque investigación – acción.”

Sobre las características del currículo el artículo 33° de la ley general de educación, refiere que la responsabilidad de diseñar los programas curriculares corresponde al

ministerio de educación, es decir en materia curricular el ente mayor es el MINEDU, quien prepara e implementa los currículos básicos nacionales para todas las modalidades de educación existentes. Sin embargo como el currículo es un documento macro de alcance nacional y nuestra realidad socio, económica cultural es muy diversa, se debe proceder a la diversificación regional y local, para de esta manera estar acorde con las características de los educandos y el entorno donde se desarrollan; por tanto cada Institución Educativa diseña su propuesta de currículo que es finalmente reconocida por el MINEDU a través de las Ugel.

En líneas generales se caracteriza por:

Ser Flexible: Brinda amplia libertad a la escuelas para realicen las adaptaciones que crean oportunas para responder a la diversidad de estudiantes, sus necesidades y sus demandas.

Ser Abierto: Permite adicionar competencias como resultado del análisis de las potencialidades económicas y productivas de cada sector del país, responde también a las necesidades específicas de los estudiantes.

Ser Diversificado: Considerando la variedad de nuestras regiones, se da la diversificación respetando los lineamientos generales, estos brindan la orientación respectiva para la adaptación del Currículo a las condiciones lingüísticas, geográficas, sociales y económicas de cada región.

Ser Valorativo: Porque se sustenta en principios axiológicos, para formar personas con actitudes que promuevan la sana convivencia en su grupo social, la democratización social y un uso responsable de los valores ciudadanos.

Ser Significativo: Por que busca reconocer y recabar conocimientos y experiencias previas de los estudiantes.

Ser Gradual: Las competencias a alcanzar son dosificadas y desarrolladas de manera progresiva y continua, respetando el aprendizaje logrado dividido en ciclos y niveles, debiendo consolidarse y profundizarse al pasar de un grado a otro.

Tener baja densidad: Está referido a los conocimientos cuyo número deben estar en proporción al tiempo que se dispone en la asignación de horas, un número excesivo de contenidos impide acabar con la programación curricular.

Ser Pertinente: Establece que las competencias y capacidades a desarrollar deben tener como propósito ser funcionales y aplicativos, lo que permitirá a los alumnos resolver problemas en situaciones y contextos tanto reales e imaginarios como diversos.

La gestión curricular en las escuelas se convierte en pieza angular para el logro de los propósitos de las instituciones escolares, ya que su rol principal es monitorear la inserción del currículum y sus propuestas en las aulas Minedu (2014). Por ello el planeamiento curricular es de suma valía, pues es el plan de acción de la implementación curricular, en cuanto se considera las competencias, las estrategias, los métodos y las técnicas didácticas, los valores a cultivar y las formas de evaluación de los aprendizajes, todos integrados y coherentes con el proyecto educativo que sintetiza la misión y visión institucional, Minedu (2015).

Dimensiones de la Gestión Curricular:

Implementación Curricular, es un proceso que consiste en poner en funcionamiento las directrices del currículum, implica comenzar a evaluar las condiciones necesarias para lograr que los aprendizajes que están establecidos en el currículum, se comiencen a vivenciar en la labor de los docentes, para que esta etapa sea efectiva se debe considerar y analizar elementos conexos a la labor como normativa, equipos, infraestructura, capacitación de maestros, recursos disponibles, compromiso social con la comunidad, Minedu (2012). Adicionalmente a ello se ha mencionado el impacto que tiene el currículum oculto considerado como el conjunto de acciones y aprendizajes a alcanzar que no estén explícitos en el documento, se entienden como las estrategias, métodos y técnicas que los docentes utilizan para alcanzar aprendizajes que en muchos casos servirán para la vida después de la escuela.

Estrategias de monitoreo, son el conjunto de acciones que buscan acompañar a los maestros en sus proceso pedagógico, las estrategias buscan encontrar los procedimientos más adecuados para alcanzar los objetivos institucionales, Minedu (2012).El monitoreo es un procedimiento de levantamiento de información de las acciones del aula ligadas a aspectos netamente pedagógicos, se encuentra ligado a la ejecución de programas, busca demostrar la efectividad de los mismos, identifica logros y dificultades, así como brinda sugerencias y recomendaciones de mejora

Evaluación Curricular: Una vez que se ha levantado la información de las ocurrencias del proceso pedagógico, se procede a analizar y evaluar los resultados obtenidos, con el fin de

reflexionar sobre estos procedimientos áulicos, estos terminan en juicios de valor y toma de decisiones para la mejora de la gestión curricular, Minedu (2012).

Enfoques del Desempeño docente

Analizar el desempeño en el aula implica necesariamente tener una postura teórica al respecto, el modelo tradicional de evaluación docente se limitaba a realizar un listado periódico de metas y objetivos cumplidos, mientras más cuantitativos y estadísticos eran, se consideraba mejor la supervisión del desempeño del docente Tantaleán, Vargas y López (2017). El principal limitante de este enfoque es que cuantifica acciones de los maestros dejando de lado aspectos intangibles e indispensables como el compromiso, la identificación, grado de participación, la motivación, las acciones técnicas pedagógicas, las estrategias y metodologías entre otros, Papay, Taylor, Tyler y Laski (2016). Sin embargo en la actualidad las nuevas perspectivas que existen sobre el tema entienden la evaluación del docente de forma integral, considerando los intangibles mencionados, los mismos que guardan relación con la calidad del servicio educativo, entendiendo que el proceso enseñanza aprendizaje se hace más efectivo cuando se humaniza este proceso, complementando con estrategias, medios y recursos pertinentes. La evaluación del desempeño de los maestros se refuerza con la aplicación de estrategias de evaluación tipo 180 grados y la más reciente la de 360 grados, Pucciarelli y Kaplan (2016).

Características del Desempeño Docente

Desde su concepción el termino desempeño tiene múltiples acepciones, la más común hace referencia al acto o acción relacionados a la práctica docente, específicamente las relacionadas a las buenas practicas docentes, las que están ligadas perfiles, capacidades demostradas, nivel de profesionalización, estrategias de enseñanza, sistema de evaluación entre otros, sin embargo es mucho más que eso en el mundo practico laboral del docente, Martínez - Chairez, Guevara y Valles - Ornelas (2016). Podemos afirmar que es un proceso de movilizar y poner en marcha todo el conjunto de habilidades, capacidades profesionales, predisposición y compromiso con la educación, para crear sistemas de aprendizaje significativos con los educandos. Para lograr ello se debe de conocer los objetivos institucionales, para integrar a los maestros en este proceso, donde su desempeño es clave para alcanzarlos Jacob, Rockoff, Taylor, Lindy y Rosen (2016). Es por ello que los gestores educativos están en la obligación de armonizar los agentes y los elementos propios de la

gestión pedagógica para poder llevar a cabo un tarea de monitoreo del desempeño de los maestros, aspirando a la optimización del mismo, Gil Flores (2017). No podemos dejar de lado en esta suma de elementos que favorecen el aprendizaje de los alumnos el factor ético axiológico de los maestros, ya que sus acciones áulicas deben estar refrendadas con una sólida actitud y comportamiento regido con los valores personales y profesionales. Según Elliot (2015) tradicionalmente el manejo de la disciplina en el aula y el dominio de los temas o conocimiento pedagógico, fueron los mejores indicadores para medir el desempeño de los maestros, sin embargo modernas teorías relacionada al entendimiento de las escuelas como organizaciones nos llevaron a comprender que la colaboración el compromiso la identificación y el liderazgo docente, también son elementos que deben ser evaluados en el desempeño docente.

El Profesionalismo docente

El enfoque más actual respecto a la labor de los maestros es el relacionado a la necesidad de dotar a los maestros de un nivel de profesionalización altísimo, esto se considera casi un paradigma en la gestión educativa moderna, Fauzi y Syafrudin (2018). Priorizar y fortalecer la vocación de los maestros no es la panacea que solucione los problemas pedagógicos como anteriormente se pregonaba, al evaluar el desempeño de los maestros, frases como “se nace Maestro” “los maestros no deben de cobrar por sus enseñanzas” entre otras frases relacionadas al innatismo docente, este enfoque tuvo que adecuarse a los nuevos tiempos y sobre todo al aumento en el número de ellos, lo que obligo a buscar una profesionalización al respecto. Según Cabero, Llorente y Morales (2018) por profesionalización entendemos a acciones y actividades que ponen en evidencia una especialización, prestados por una persona, fundamento del sustento económico del maestro gracias al salario que percibe por ello, el mismo que garantiza su subsistencia. Para Balyer y Oskan (2017) sin embargo debemos entender las diferencias y limitaciones de cada una de ellas, en el caso de la vocación se relaciona más con elementos metafísicos casi espirituales que le dan un marco personal de dignidad. En el caso de la profesión la podemos ubicar en un plano racional, formate de la economía social, también podríamos entender que la vocación se relaciona con el ámbito personal y privado del individuo a diferencia de la profesión que refiere a un ámbito más social y colectivo, Guarino, Maxfield, Reckase, Thompson, Wooldridge (2016).

Consideramos que ambos términos no son excluyentes de por sí, por el contrario son complementarios y necesarios al momento de evaluar el desempeño de los maestros. Lo que sí está claro es que existe la tendencia a primar la profesionalización del docente por encima de la vocación a nivel de política educativa pública.

Perfil Docente

Una vez aclarado que la labor del docente debe estar enmarcada y evaluado como profesión, que es un servicio educativo que genera un servicio social de gran importancia, se debe de determinar cuál es el perfil del docente peruano del siglo XXI, muchos pedagogos y teóricos del proceso educativo han llegado a consenso respecto a muchos aspectos que debe reunir el docente de hoy, tal como nos refieren Guarino, Reckase y Wooldridge (2015):

Amplio conocedor de los procesos de enseñanza, esto abarca contenidos de su materia o especialización, conocimientos sobre pedagogía y didáctica para promover aprendizajes efectivos.

Desarrollo de saberes prácticos, ligado a aspectos relacionados con trabajo en aula, capacidad resolutoria, toma de decisiones, para atender a los estudiantes.

Competencias docentes, implica el uso y dominio de recursos, estrategias y métodos relacionados con el aprendizaje.

Compromiso con la docencia, son todos los elementos que conjugan para una mayor identificación y compromiso con su labor, consiente de la implicancia de ello en la formación de nuevas generaciones.

En su totalidad estos elementos determinan la constitución de cualquier perfil en materia docente, determinando lo que necesita tener un docente para ejercer de manera efectiva su labor, Guzmán (2016). También el uso que se da en la actualidad al perfil docente ya no se limita a ser un modelo a alcanzar, sino que es utilizado como herramienta de control al establecer lo que se espera de él en cuanto al cumplimiento de su función, Tobón, Guzmán y Tobón (2018). Las funciones de los maestros por tanto se convierten en acciones evidenciables y por tanto medibles, es decir una especie de estándares creados a partir del perfil.

Como parte de la evaluación del desempeño docente, un factor importante a considerar es la formación de los maestros, estos podemos clasificarlos en formación

profesional inicial (pre grado) y en segundo lugar es la formación continua (posgrados, diplomados, maestrías, especializaciones, etc.) tal como lo reafirman Tantaleán, Vargas y López (2017). La formación profesional inicial se da en instituciones de formación profesional docente, llámese instituto o universidades, una forma de evaluar la formación en esta etapa es a través de su inserción laboral, tanto en el sector público como privado, Tobón, Guzmán y Tobón (2018). El problema que la calidad del servicio de formación solo se ve al egresar, para tener mejor seguridad de lo que se hace es necesario que se combine la formación teórica del aula, con la práctica pre profesional desde tempranos ciclos esto concluye con un programa de investigación transversal.

En el caso de la educación de formación continua Jacob, Rockoff, Taylor, Lindy y Rosen (2016) nos dicen que el propósito es mejorar las competencias laborales a través de una actualización de las nuevas teorías o enfoques teóricos prácticos del ejercicio docente, se implementa principalmente a través de programas y talleres de actualización organizados a nivel de ministerio de universidades Ugel o de cada institución.

En ambos casos es necesario recordar que la formación docente debe acercar al estudiante a situaciones hipotéticas donde se ponga en evidencia el buen criterio para accionar y solucionar los múltiples problemas y desafíos propios de la educación básica regular en nuestro país.

Dimensiones del Desempeño Docente

Preparación para el aprendizaje, hace referencia a la labor de planear las acciones pedagógicas, esto se inicia con los documentos relacionados a la programación curricular, sesiones, programación de unidades y programación anual, respetando el enfoque transversal inclusivo e intercultural con equidad, MBDD- Minedu (2012). En esta parte se pone en evidencia los conocimientos de las condiciones y contexto cultural, social y económico donde se desenvuelven los educandos, el profesionalismo de los maestros se pone de manifiesto en la responsabilidad de la preparación de clases, el dominio de los contenidos a desarrollar por los alumnos, esto incluye elegir los recursos, estrategias y materiales más adecuados para alcanzar este propósito.

Enseñanza para el aprendizaje, en este momento los docentes aplican los diseñado en la etapa anterior, teniendo como bandera los principios de igualdad de género, inclusión y equidad social, MBDD - Minedu (2012). Considera la participación del docente en la

formación de un ambiente de aula favorable para el desarrollo de aprendizajes, incluye la motivación, la empatía y la buena conducción de grupos, así como la aplicación de instrumentos de evaluación. Todos ellos relacionados con el proceso efectivo de aprendizaje en aula.

Participación en la gestión de la institucionalidad, el modelo anterior consideraba a la escuela como una entidad aislada única en su género, sin embargo bajo este modelo se prima la participación integrada de la escuela con la comunidad, buscando entrelazar las expectativas de la comunidad con los perfiles de egreso de la escuela, implica también el diseño y ejecución de un proyecto institucional, va de la mano con la formación de un clima de trabajo adecuado, MBDD - Minedu (2012).

Desarrollo de la personalidad y la identidad docente, considera la formación y desarrollo del docente, implica una constante reflexión sobre su labor en aula, el trabajo de todo el equipo docente en su conjunto considerando al equipo como un sistema integrado donde cada elemento es importante y cumple un papel fundamental en el logro de los objetivos de aprendizaje, MBDD - Minedu (2012). Para ello se promueve el trabajo en pares y se evalúa y fomenta la participación de en eventos de desarrollo profesional externo promovido por el Minedu y privados.

Justificación del estudio

La finalidad de este informe fue generar reflexión sobre el conocimiento existente relacionado con las habilidades directivas del gestor educativo, para ello se buscó propiciar un debate académico, confrontando variadas teorías sobre el tema, contrastando los resultados y estableciendo cuál es la relación entre ambas variables de estudio. La búsqueda teórica a través de diversas fuentes consultadas, permitirá ampliar los conocimientos al respecto de una variable de por sí gravitante para el logro de la calidad educativa. Nuestro estudio nos permitirá establecer la relación entre la gestión curricular y el desempeño docentes en las escuelas de la red 21 en Comas, ahondar sobre las características de estas habilidades permitirá tener una mirada reflexiva sobre el rol que cumplen estas autoridades a través de un informe cuyos resultados son objetivos e imparciales. Los resultados del mismo se convertirán en tema de reflexión y valoración sobre las fortalezas de la gestión de los directivos así como de las limitaciones de la misma permitiendo tomar acciones en beneficio de la organización y su funcionamiento y de la comunidad educativa. La

investigación aporta metodológicamente a través de la adaptación de dos instrumentos de investigación para medir las variables, el mismo que se han contextualizado para la realidad de dichas instituciones, dicho instrumento será validado y demostrado su fiabilidad y servirán como referente para futuras investigaciones sobre el tema.

Considerando la naturaleza de la investigación se plantea el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión curricular y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019?. En cuanto a los específicos tenemos a) ¿Cuál es la relación entre la gestión curricular y dimensión capacidades pedagógicas docente en las Instituciones Educativas referidas?, b) ¿Cuál es la relación entre la gestión curricular y dimensión responsabilidad profesional docente en las Instituciones Educativas?, c) ¿Cuál es la relación entre la gestión curricular y dimensión relaciones interpersonales del docente?

En cuanto al hipótesis de trabajo tenemos, que existe relación directa entre la gestión curricular y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019. Los específicos son a) Existe relación directa entre la gestión curricular y dimensión capacidades pedagógicas docente en las Instituciones. b) Existe relación entre la gestión curricular y dimensión responsabilidad profesional docente. c) Existe relación directa entre la gestión curricular y dimensión relaciones interpersonales del docente.

El objetivo general de este trabajo fue determinar la relación entre la gestión curricular y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019. Como específicos tenemos a) Determinar la relación entre la gestión curricular y dimensión capacidades pedagógicas docente. b) Determinar la relación entre la gestión curricular y dimensión responsabilidad profesional docente. c) Determinar la relación entre la gestión curricular y dimensión relaciones interpersonales del docente.

II. Método

2.1 Tipo y Diseño de investigación

Desde el inicio del proyecto no hubo la intención de realizar alguna manipulación de las variables, siendo por tanto su diseño no experimental, debido a que su finalidad no fue alterar o influir en los resultados que se obtengan. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) estas investigaciones se caracterizan porque se llevan a cabo sin la manipulación intencional de las variables de investigación, limitándose a analizar los fenómenos en su contexto original para interpretar su comportamiento. (p. 152).

El informe presenta un corte transversal también llamado transeccional, esto debido a que el levantamiento de la información será en un solo episodio, para ello se diseñó un instrumento que se aplicó en una sola actividad. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiriéndose a ello mencionaron que su objetivo es realizar la descripción de las variables y su incidencia en un momento específico. Es como la imagen del momento. (p. 154). Queda en evidencia la intención de la acción metodológica a llevar a cabo que es describir el fenómeno de investigación y sus características.

El diseño de la investigación descriptiva correlacional se representa de la siguiente forma:

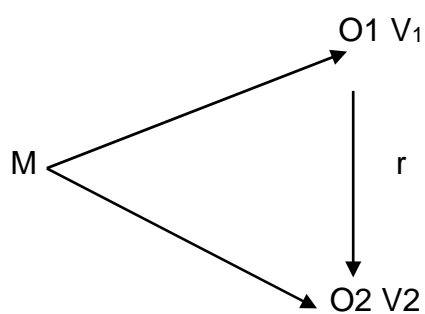


Figura 1. Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 2008)

Dónde:

M = muestra 80 docentes en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019.

M : Muestra de Estudio

V1 : Calidad educativa

V2 : Desempeño laboral

r : Influencia de la variable V1 en V2

Se aplicó el método de investigación científica, el mismo que se basa en un conjunto de ordenado de postulados y principios, que analizan y buscan soluciones a los problemas de investigación, esta forma de investigar se encuentra validada mundialmente. Entendido de otra manera se puede decir que es un procedimiento que busca aproximarse a la verdad, utilizando como recursos para ello instrumentos, técnicas y herramientas.

El método hipotético – deductivo fue utilizado en esta investigación, se establecieron las hipótesis a la que accedemos, por inferencias y conclusiones contrastables. Según Valderrama (2015) el método hipotético deductivo es un procedimiento que se inicia con afirmaciones tipo hipótesis y busca demostrar o refutar tales hipótesis, por ultimo deduce de ellas conclusiones que deben de validarse con la realidad.

El tipo de investigación fue básica, porque el estudio se propone generar conocimiento, así como realizar un estudio de las variables; en esta informe se diseñan instrumentos de medición que guarden relación con los objetivos de la investigación. Considerando a Tamayo y Tamayo (2010) el presente informe es catalogado como “investigación Sustantiva” ya que su fin es describir y explicar un fenómeno.

La presente investigación de tipo sustantiva analiza el fenómeno de la variable y resuelve interrogantes relacionadas a la naturaleza y características principales del fenómeno o hecho educativo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 93), define que la presente investigación se sitúa en el nivel descriptivo. Estos estudios establecen características de un fenómeno, no se proponen interferir en su comportamiento solo analizarlo. Por lo tanto, tienen como finalidad realizar un análisis comparativo de la variable de investigación habilidades directivas, esto incluye las dimensiones que derivan de ella. En conclusión, se busca determinar la relación entre ambas variables en las escuelas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 4) el enfoque cuantitativo se sustenta en la recolección de datos que se van a procesar estadísticamente, para probar las hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, el objetivo de ello es establecer patrones de comportamiento entre las variables. El paradigma positivista es la base de este trabajo. Este modelo de investigación continúa vigente a nivel de investigación. Es significativo y relevante el aporte de este paradigma principalmente en las ciencias exactas

y naturales, a eso se agrega que el área de humanidades con la pedagogía a la cabeza también hace uso de sus procedimientos. Este paradigma afirma que lo tangible y observable es sujeto a ser medible, Vara (2015).

2.2. Operacionalización

Las variables son conceptos o características prestas a ser observadas, son medibles y cuantificables. Vara (2015) mencionó que hace referencia propiedad, característica o cualidad que puede estar o no presente en los individuos, grupos o sociedades; puede establecerse en modalidades variadas, en grados o medidas diversas. Por tanto inferimos que la variable es lo opuesto a lo constante y estático, la variable es todo aquello que cambia, permuta o está presto a posible variación.

La gestión curricular está referido a todos los lineamientos, políticas, procesos, estrategias, técnicas, métodos y demás acciones que permiten a los maestros y directores de las escuelas, coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Minedu (2012)

Se entiende como desempeño docente al conjunto de dominios, competencias y desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. Minedu (2015, p. 24)

Para esta investigación se adaptó dos cuestionarios de escala tipo Likert el primero para la variable gestión curricular con 27 ítems para medir las siguientes dimensiones: Implementación Curricular, Estrategias de monitoreo y Evaluación Curricular, nueve indicadores y un total de veintisiete ítems, con las cuales midió dicha variable, asimismo se elaboró un instrumento y su consiguiente sistema de evaluación, siendo la calificación de cada ítem como sigue:

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable Gestión Curricular

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles O Rangos
Implementación Curricular	▪ Ejecuta Normas de MINEDU	1,2,3,	
	▪ Capacita al personal docente	4,5,6,	
	▪ Cuenta con infraestructura adecuada	7,8,9,	
Estrategias de Monitoreo	▪ Identifica fortalezas y debilidades	10,11,12	ALTO
	▪ Favorece la socialización de la práctica docente	13,14,15,	[101-135] MEDIO
	▪ Sensibiliza a las familias y a la comunidad	16,17,18,	[64-100] BAJO [27-63]
Evaluación curricular	▪ Innova en la planificación curricular	19,20,21,	
	▪ Aplica estrategias de evaluación	22,23,24,	
	▪ Cuenta con material educativo para la enseñanza	25,26,27,	

Para la variable desempeño docente se adaptó un cuestionario de escala tipo Likert con 26 ítems para medir las siguientes dimensiones: Capacidades pedagógicas, Responsabilidad profesional y Relaciones Interpersonales, seis indicadores y un total de veintiséis ítems, con las cuales se pretende medir dicha variable, para la calificación se tomó como referencia la escala de Likert, siendo esta la calificación:

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende las características de los estudiantes	1,2,3,	
	Planifica la enseñanza	4,5,6,	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje	7,8,9,	ALTO [96-130]
	Conduce el proceso de enseñanza	10,11,12,	MEDIO [61-95]
	Evalúa permanentemente el aprendizaje	13,14,15,16,17,	BAJO [26-60]
Participación en la gestión de la institucionalidad	Participa con actitud democrática en la gestión	18,19,20,	
	Establece relaciones de respeto con las familias de la comunidad.	21,22,	
Desarrollo de la personalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su experiencia institucional	23,24,	
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona	25,26,	

Operacionalizar las variables es un proceso metodológico, en el cual se sustenta el enfoque cuantitativo, permite descomponer de forma deductiva la variable, partiendo de lo general a lo específico. En efecto, si las variables fueran complejas se dividirían de la siguiente forma: dimensiones, áreas, aspectos, indicadores, índices, subíndices e ítems y si fuesen concretas solo en: indicadores, índices e ítems.

2.3. Población, muestra y muestreo

Vara (2015), afirma que la población está conformada por todos los elementos que se caracterizan por tener una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y están sujetas a variaciones a través del tiempo. (p. 221) La población general fue de 135 docentes de la red de colegios mencionada. Los criterios de inclusión fueron todos los docentes de las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019, incluyendo personal de sexo femenino y masculino. Los criterios de exclusión: docentes que no asistieron o no se presentaron para el desarrollo de la encuesta.

Según Vara (2015) es el número de elementos seleccionados de una población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población y a su vez Valderrama (2015) refirió que a la muestra también se le llama como muestra representativa, siempre y cuando este subconjunto de la población, reúna las mismas características y exista una proporcionalidad con relaciona la población (p. 65). Considerado las dificultades para poder acceder al total de la muestra, el muestreo utilizado es el no probabilístico intencional por conveniencia.

Se encuestó a 80 docentes de la red de colegios mencionada, que constituyeron la base de datos a procesar. El muestreo seleccionado es no probabilístico intencional por conveniencia.

Tabla 3.

Población de docentes de las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019

Instituciones Educativas		N° de docentes
I. E. de la Red 21 UGEL 04	Población	135
I. E. de la Red 21 UGEL 04	Muestra	80
Total encuestados		80

Nota: Cuadro de asignación de personal (2019)

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para levantar información de campo de la muestra y analizar las características de la variable, se aplicó una encuesta, que consistió en aplicar dos cuestionarios estructurados de preguntas, con tiempo de inicio y fin para responderlo.

La encuesta como técnica tiene en el cuestionario de preguntas su mejor aliado, el primero midió la gestión curricular y consta de 26 reactivos, con opciones de respuesta múltiple con una escala politómica tipo Likert. El segundo mide el desempeño de los maestros tiene las mismas características del anterior diferenciándose en el número de reactivos que es 27.

Se diseñó un cuestionario para medir las variables Gestión Curricular y Desempeño Docente, fue adaptado por la tesista Virginia Zegarra Rojas, diseñado para un universo de estudio de 135 docentes de la red de colegios públicos materia de estudio, el nivel de

confianza es de 95.0 %, su margen de error se planteó en 5.0 %, criterios comúnmente aceptados para investigaciones educacionales, finalmente el tamaño de la muestra fue 80 docentes de las Instituciones del distrito de Comas. La escala de medición fue ordinal, el tiempo de aplicación aproximadamente de 15 minutos, y las fechas del trabajo de campo fueron los primeros días de Julio del 2019 para ambos instrumentos.

Se convocó a tres Expertos entre temáticos de la materia y metodólogos para que emitan su veredicto a través del Juicio de Expertos, gracias a ello se pudo determinar la validez de contenido del instrumento que miden la Gestión Curricular y el Desempeño Docente, los criterios que consideraron los expertos fueron la pertinencia, la claridad y la relevancia de cada uno de los ítems, así como su construcción a través de la matriz de operacionalización de la variable, la que permitió determinar la coherencia y relación entre dimensiones, indicadores y ítems (ver anexos). Según Hernández (2010) la validez de contenido se entiende como el grado en que el instrumento mide los que inicialmente pretendió medir.

Tabla 4.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Ada Calderón Alva	Hay suficiencia
2	Magister	Dennis Jaramillo Ostos	Hay suficiencia
3	Magister	Segundo Gallarday Morales	Hay suficiencia

El cuestionario elaborado para medir la gestión administrativa en las escuelas mencionadas, tuvo una escala de respuestas ordinal tipo Likert, por tanto el coeficiente estadístico más apropiado para medir ello es el alfa de Cronbach, para ello se aplicó una prueba piloto a 20 sujetos con características similares a la muestra, conformada por docentes de otras instituciones educativas públicas, cuyos resultados fueron de ,806 según el Alfa de Cronbach para la variable Gestión Curricular y para el instrumento que mide la variable Desempeño docente ,870 también según el Alfa de Cronbach considerando este resultado, queda demostrado que ambos instrumentos presentan una fuerte confiabilidad.

2.5. Procedimiento

El procedimiento y tratamiento estadístico se llevó a cabo a través de una estadística inferencial, previo a ello se determinó a través de una prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnof la que determinó el tipo de estadístico a utilizar, o una prueba paramétrica o no paramétrica, los resultados nos permitieron seleccionar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para cada una de las hipótesis específicas y la hipótesis general.

2.6. Métodos de análisis de datos

El diseño de la investigación es descriptivo correlacional causal, donde se pone de manifiesto hipótesis general y específicas, siguiendo la línea teórica del método hipotético deductivo se busca falsear las hipótesis. También la información recolectada es presentada en gráficos y tablas estadísticas cuya elaboración respetó los procedimientos estadísticos respectivos. Para el tratamiento de la información se utilizó el paquete estadísticos del SPSS versión 25.0.

2.7. Aspectos éticos

La Universidad César Vallejo tiene lineamiento para la producción intelectual y el respeto a las fuentes y referencias, las cuales ese ha seguido rigurosamente, además del consentimiento informado a las personas que participaron de esta investigación como muestra de estudio. Finalmente se ha respetado el estilo de redacción APA.

III. Resultados

Tabla 5.

Niveles de gestión curricular y sus dimensiones

Nivel	Total	Implementación	Estrategias	Evaluación
Baja	1.3%	1.3%	1.3%	2.5%
Media	47.5%	40.0%	37.5%	42.5%
Alta	51.3%	58.8%	61.3%	55.0%

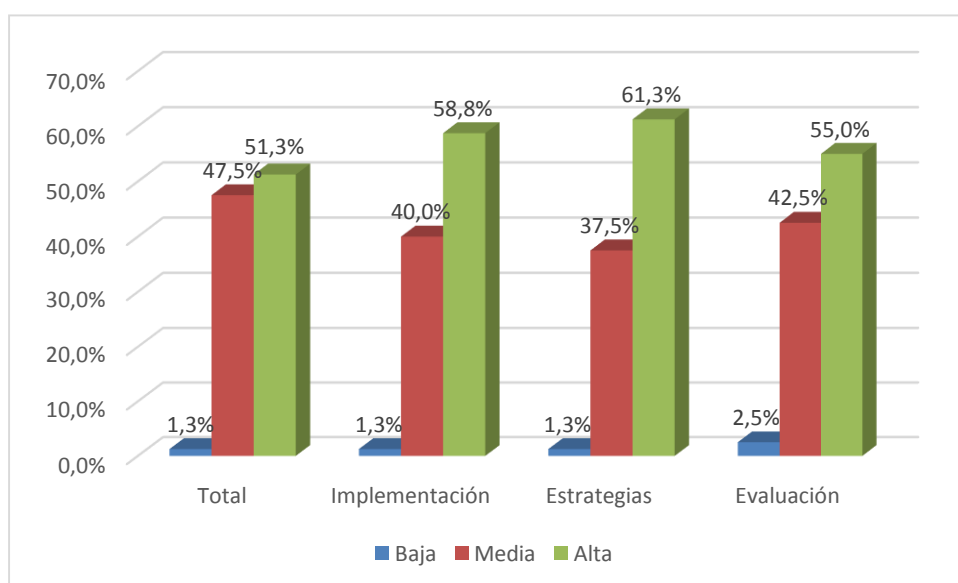


Figura 2. *Niveles de gestión curricular y sus dimensiones.*

En la tabla 5 se observan los porcentajes por niveles de la variable gestión curricular del mismo docente evaluado, el 1,3% la ubicaron en el nivel bajo, el 47,5% en el nivel medio y el 51,3% en el nivel alto. Con relación a los resultados por dimensiones tenemos que en la implementación curricular, el 1,3% de los docentes consideró la implementación curricular en un nivel bajo, el 40,0% en un nivel medio y el 58,8% en un nivel alto. En cuanto a la dimensión estrategias de monitoreo el 61,3% de docentes lo ubicaron en un nivel alto. Asimismo, el 37,5% en un nivel medio y el 1,3% de docentes en un nivel bajo. En cuanto a la dimensión evaluación curricular el 55,0% de la ubicaron en un nivel alto; el 42,5% en un nivel medio y el 2,5% de ellos lo ubicaron en un nivel bajo.

Tabla 6.

Niveles de desempeño docente y sus dimensiones

Nivel	Total	Preparación aprendizaje	Enseñanza aprendizaje	Participación gestión	Desarrollo de personalidad
Baja	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	2.5%
Media	26.3%	11.3%	13.8%	43.8%	22.5%
Alta	73.8%	87.5%	86.3%	56.3%	75.0%

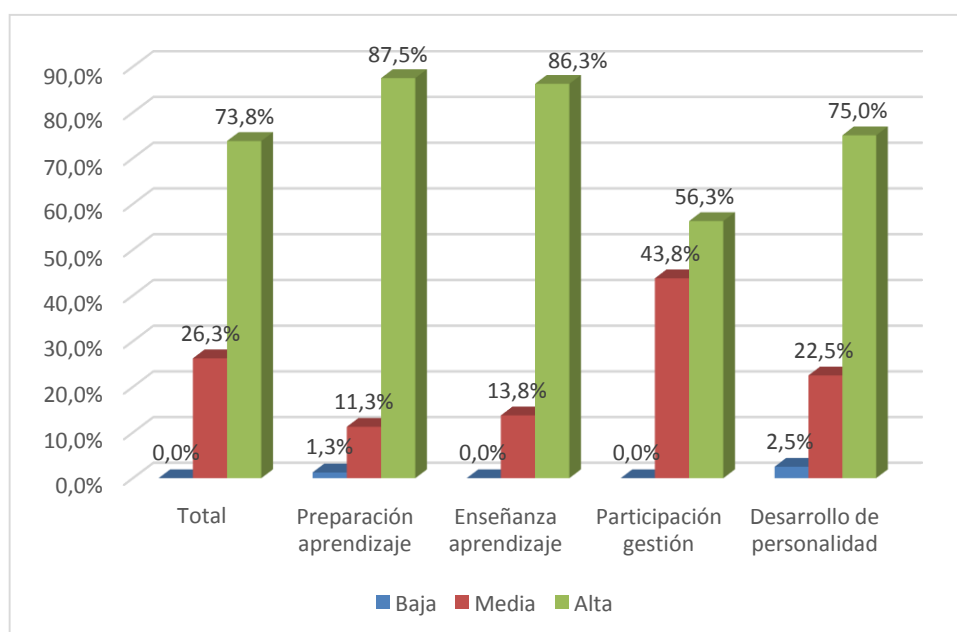


Figura 3. *Niveles de desempeño docente y sus dimensiones.*

En la tabla 6 se observa los porcentajes por niveles de la variable desempeño docente. Se encontró que ningún docente consideró el desempeño docente en un nivel bajo, el 26,3% consideraron que es medio y un 73,8% lo consideró como alto. Con relación a los resultados por dimensiones se encontró que para la preparación para el aprendizaje un 1,3% lo consideró en un nivel bajo, un 11,3% lo consideraron en un nivel medio y el 87,5% en un nivel alto. En cuanto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje, un 86,3% la ubica en un nivel medio, el 13,8% en un nivel medio, ningún docente en el nivel bajo. En relación a la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad, el 56,3% lo ubican en un nivel alto, el 43,8% en un nivel medio y ningún docente lo ubicó en el nivel bajo. En cuanto a la dimensión: Desarrollo de la personalidad y la identidad docente un 2,5% lo ubicó en un nivel bajo, el 22,5% en un nivel medio y el 75,0% en un nivel alto.

3.1. Prueba de Hipótesis

Prueba de la Hipótesis General

i. Función de Prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos.

ii. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es menor que $\alpha = 0.05$.

No rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es mayor que $\alpha = 0.05$.

iii. Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Tabla 7.

Relación entre la gestión curricular y el desempeño docente.

Correlaciones			Gestión curricular	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión curricular	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

En la tabla 7, se presenta los resultados para contrastar la hipótesis general: La gestión curricular influye en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas.

Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.711$, con un nivel de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se pudo afirmar que existe una correlación significativa entre la gestión curricular y el desempeño docente, es decir una mejor gestión curricular conlleva a un mayor desempeño docente y viceversa. El coeficiente de correlación $Rho = 0.711$ nos indica que existe una correlación moderada.

Prueba de Hipótesis Específica N° 1

Tabla 8.

Relación entre la gestión curricular y la dimensión preparación para el aprendizaje

Correlaciones			Gestión curricular	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión curricular	Coefficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

En la tabla 8, se presentó los resultados para contrastar la hipótesis específica. 1: Existe relación directa entre la gestión curricular y dimensión preparación para el aprendizaje docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.626$, con un nivel de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se pudo afirmar que existe una correlación significativa entre la gestión curricular y la dimensión preparación para el aprendizaje de los docentes en las instituciones educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas. El coeficiente de correlación $Rho=0.626$ nos indica que existe una correlación moderada.

Prueba de la Hipótesis Específica N° 2

Tabla 9.

Relación entre la gestión curricular y la dimensión enseñanza para el aprendizaje

Correlaciones			Gestión curricular	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión curricular	Coefficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Enseñanza para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

En la tabla 9, se presenta los resultados para contrastar la hipótesis específica 2: Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.678$, con un nivel de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se pudo afirmar que existe una correlación significativa entre la gestión curricular y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, es decir una mejor gestión curricular conlleva a una mayor enseñanza para el aprendizaje y viceversa. El coeficiente de correlación $Rho=0.678$ nos indica que existe una correlación moderada.

Prueba de la Hipótesis Específica N° 3.

Tabla 10.

Relación entre la gestión curricular y la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad

Correlaciones			Gestión	Participación en
			curricular	la gestión de la institucionalidad
Rho de Spearman	Gestión curricular	Coefficiente de correlación	1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Participación en la gestión de la institucionalidad	Coefficiente de correlación	,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

En la tabla 10, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 3: Existe relación directa entre la gestión curricular y dimensión participación en la gestión de la institucionalidad del docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.668$, con un nivel de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se pudo afirmar que existe una correlación significativa entre la gestión curricular y la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad del docente, es decir una mejor gestión curricular conlleva a una mayor participación en la gestión de la institucionalidad del docente y viceversa. El coeficiente de correlación $Rho=0.668$ nos indica que existe una correlación moderada.

Prueba de la Hipótesis Específica N° 4.

Tabla 11.

Relación entre la gestión curricular y la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente

Correlaciones			Gestión curricular	Desarrollo de la personalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Gestión curricular	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desarrollo de la personalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

En la tabla 11, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 4: Existe relación directa entre la gestión curricular y la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.561$, con un nivel de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se pudo afirmar que existe una correlación significativa entre la gestión curricular y la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente, es decir una mejor gestión curricular conlleva a un mayor desarrollo de la personalidad y la identidad docente y viceversa. El coeficiente de correlación $Rho = 0.561$ nos indica que existe una correlación moderada.

IV. Discusión

Los resultados de esta investigación se direccionan a dar respuesta al objetivo general, que se centra en determinar la influencia de la gestión curricular y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019. Esto implicaba comprobar la correlación e influencia de la gestión curricular en el desempeño de los maestros, por ello se discutirán los resultados obtenidos con las conclusiones contrastándolos con los resultados de las investigaciones que antecedieron a este informe.

En referencia al objetivo general, los resultados descriptivos demuestran según la cual la gestión curricular se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 21 UGEL 04 - Comas, esta relación existente es moderada con un coeficiente de correlación $Rho=0,711$, mientras el valor sig. obtenido es igual a 0,000.

Los resultados obtenidos guardan relación con las conclusiones de Cerdas, García y Torres (2018) para quienes desde la perspectiva de los maestros y de los directivos existe una fuerte relación entre la gestión curricular y el trabajo pedagógico en aula, esto se considera importante porque se convierte en el principal apoyo de las escuelas, las que guardan relación con los comités de adaptación curricular (equivalente a las APAFAS en el Perú), como desglose se refiere que los docentes relacionan el fracaso académico con la falta de soporte familiar, así como el éxito académico es el resultado del desempeño docente. Similares resultados nos presenta Berrío (2017) quien al analizar la influencia de la gestión curricular en los procedimientos de mejora de una escuela, las relacionó con las políticas de estado en materia educativa; como resultados manifiesta la poca relación entre el PEI, las normas vigentes y el trabajo pedagógico en el aula, entre los aspectos positivos que resaltó se encuentran, el compromiso docente para implementar estrategias novedosas que mejoren el aspecto curricular. Por ultimo con relación al objetivo general es importante los resultados de Sudario (2017) quien al analizar la gestión curricular y los aprendizajes del área de EPT en una red de colegios, demostró que existe relación significativa, siendo el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,567.

Sobre el primer objetivo específico, donde la gestión curricular se relaciona con la dimensión preparación para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, se halló con un valor sig.=0,000, existiendo una correlación

moderada entre ambas con un coeficiente de correlación $Rho = 0,626$. Los resultados encontrados para esta dimensión se relacionan con los obtenidos por Espinoza, Vilca y Pariona (2017) quienes al relacionar el desempeño de los maestros y el rendimiento escolar, la prueba de hipótesis demostró que existe una relación directa y significativamente entre ambas variables.

En relación con el segundo objetivo específico, donde la gestión curricular se relaciona con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04, se encontró con un valor sig.=0,000, existiendo una correlación moderada entre ambas con un coeficiente de correlación $Rho=0,678$; al respecto los resultados mostrados por Volante, Bogolasky, Derby y Gutiérrez (2015) llegaron a la conclusión que la gestión curricular tiene como reto establecer una coherencia entre la planificación, la enseñanza en aula, lo que aprenden los alumnos y lo que la sociedad espera de ellos, como resultados se determinan las necesidades de la gestión curricular. También en esa línea Alvarado (2018) concluyó en sus resultados al analizar sobre la gestión curricular y la comprensión lectora, fue una investigación de tipo bibliográfico, donde se analizó las cinco dimensiones del liderazgo pedagógico, lo que se logró fue determinar la naturaleza del diagnóstico en el que se juzga el rol del docente.

Sobre el tercer objetivo específico, los resultados donde la gestión curricular se relaciona con la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 se encontró con un valor sig.=0,000, existiendo una correlación moderada entre ambas con un coeficiente de correlación $Rho = 0,668$; estos resultados se relacionan con los obtenidos por Gómez (2018) quienes al evaluar la gestión curricular en el área de CC.SS, se reflexionó acerca del rol pedagógico, la aplicación de estrategias pedagógicas y didácticos para la construcción de aprendizajes, como sustento para el desarrollo de otras áreas, se reconoce la importancia de aplicar estrategias pertinentes para atender la diversidad encontrada.

Sobre el cuarto objetivo específico, donde la gestión curricular se relaciona con la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04, se demostró con un valor sig.=0,000, la existencia de una correlación moderada entre ambas con un coeficiente de correlación $Rho = 0,561$; a similares resultados llegó Pacheco (2016) quien analizó el acompañamiento pedagógico y el

desempeño laboral de los docentes en Arequipa, los resultados de la correlación de Pearson para ambas variables arrojó que si existe relación entre acompañamiento y desempeño.

V. Conclusiones

Primera

Se llegó a afirmar la hipótesis general del presente trabajo de investigación, según la cual la gestión curricular se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 21 UGEL 04 - Comas, esta relación existente es moderada con un coeficiente de correlación $Rho=0,711$, mientras el valor sig. obtenido es igual a 0,000. De esta forma se logró manera cumplir el objetivo general de investigación.

Segunda

Se confirmó la primera hipótesis específica donde la gestión curricular se relaciona con la dimensión preparación para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas con un valor sig.=0,000, existiendo una correlación moderada entre ambas con un coeficiente de correlación $Rho = 0,626$; cumpliendo de esta manera el primer objetivo específico propuesto.

Tercera

Se confirmó la segunda hipótesis específica donde la gestión curricular se relaciona con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 con un valor sig.=0,000, existiendo una correlación moderada entre ambas con un coeficiente de correlación $Rho=0,678$; cumpliendo de esta manera el segundo objetivo específico propuesto.

Cuarta

Se confirmó la tercera hipótesis específica donde la gestión curricular se relaciona con la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad de los docentes en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 con un valor sig.=0,000, existiendo una correlación moderada entre ambas con un coeficiente de correlación $Rho = 0,668$; cumpliendo de esta manera el tercer objetivo específico propuesto.

Quinta

Se confirmó la cuarta hipótesis específica donde la gestión curricular se relaciona con la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 con un valor sig.=0,000, existiendo una correlación moderada entre ambas con un coeficiente de correlación $Rho = 0,561$; cumpliendo de esta manera el cuarto objetivo específico propuesto.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda que a los directivos de las instituciones educativas materia de investigación, que planifique e implementen un programa curricular actualizado, acorde con las expectativas y requerimientos de la comunidad donde se desarrollan, este programa debe ser construido con una transversal participación de todos los agentes educativos involucrados.

Segunda

Se sugiere a los directores de las instituciones educativas, monitorear de manera permanente las actividades pedagógicas, con el propósito de potencializar el desempeño de los maestros, es necesario dar cumplimiento al plan de supervisión y monitoreo, el mismo que tienen cronogramas e instrumentos de control.

Tercera

Se motiva a seguir investigando sobre las implicancias de la gestión curricular y el desempeño docente, por la importancia de estos temas en el logro de la calidad educativa se hace imprescindible seguir ahondando sobre las implicancias de estas variables en la gestión educativa eficaz.

Cuarta

Los integrantes de la comunidad educativa deben de reconocer los resultados de esta investigación como una experiencia exitosa, cuyos resultados deben ser difundidos a todos los integrantes de la institución, generando de esta manera un debate concienzudo basado en la reflexión de las evidencias halladas.

Quinta

Se motiva a los futuros tesisistas a tomar los resultados de esta investigación para ahondar más en este estudio en otros contextos o escenarios, los mismos que amplíen y ayuden a profundizar el conocimiento de los temas tratados.

Referencias

- Al Shobaki, M. y Abu Naser, S. (2016) *Decision support systems and its role in developing the universities strategic management: Islamic university in Gaza as a case study*. International Journal of Advanced Research and Development ISSN: 2455-4030, Impact Factor: RJIF 5.24. Volume 1; Issue 10; October 2016; Page No. 33-47. Recuperado de: <https://www.semanticscholar.org/paper/Decision-support-systems-and-its-role-in-developing-Shobaki-Naser/e9204b8a971b34582f159368702b753ffdfab1b4>
- Arifin, M. (2014) The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*; Vol. 8, No. 1; 2015. Recuperado de: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1060782>
- Balyer, A. y Oskan, K. (2017) *Higher Education Administrators' Managerial Competency in Turkey*. International Online Journal of Educational Sciences ISSN: 1309-2707. Recuperado de: <https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype>
- Baullou, D. y Springer, M. (2015) *Using Student Test Scores to Measure Teacher Performance*. *Educational Researcher*, Vol. 44 No. 2, pp. 77 –86. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/276846907_Using_Student_Test_Scores_to_Measure_Teacher_Performance
- Belles, C. y Lombardi, M. (2017) *Teacher Performance Pay and Student Learning: Evidence from a Nationwide Program in Peru*. Recuperado de: https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=SAEe2016&paper_id=438
- Cabero, J.; Llorente, C. y Morales, A. (2018) *Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo*. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia* (2018), 21(1), pp. 261-279. Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/17206>.

- Chen, X. (2017) *Principal-agent Theory and Its Application to Administrative Management. 5th International Education, Economics, Social Science, Arts, Sports and Management Engineering Conference (IEESASM 2017)* Recuperado de: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/ieesasm-17/25889681>
- Chiavenato (2006). *Teoría General de la Administración* (7ma edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Cifuentes, A. (2015) *Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima, Perú. Tomado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/829>
- Contreras, D. Barrera, J. (2017) *Gestión del conocimiento para la adaptación curricular de estudiantes con necesidades educativas especiales*. Revista Gestión, competitividad e innovación, Vol. 5, Núm. 1. Recuperado de: <https://pca.edu.co/investigacion/revistas/index.php/gci/article/view/56>
- Donoso, S. (2018) *La nueva institucionalidad subnacional de educación pública chilena y los desafíos de gestión para el sistema escolar*. Educar em Revista, Curitiba, Brasil, v. 34, n. 68, p. 29-48, mar./abr. 2018. Tomado de: www.scielo.br/pdf/er/v34n68/0104-4060-er-34-68-29.pdf
- Elliot, K. (2015) *Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development?* Australian Journal of Teacher Education. 40(9). <https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=2787&context=ajte>
- Espinoza, G. (2018) *El currículo y el logro de la calidad de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad César Vallejo*. Universidad Nacional de Educación La Cantuta, Perú. Tomado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2568>
- Fauzi, M. y Syafrudin, J. (2018) *Principal's Managerial Skill In Improving Teachers' Performance*. IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME) e-ISSN: 2320-7388,p-ISSN: 2320-737X Volume 8, Issue 3 Ver. IV (May. – June.

2018), PP 77-81. Tomado de: <http://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-8%20Issue-3/Version-4/M0803047781.pdf>

Fernández, E. (2010). *Administración de Empresas, un enfoque interdisciplinario*. Madrid, España: Paraninfo.

García- Huidobro, Juan (2017) *Una nueva gestión pública para afianzar las escuelas. Universidad Alberto Hurtado, Chile*. Recuperado de: <http://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/8898>

García, J. Cerdas, V. y Torres, V. (2018). *Gestión curricular en centros educativos costarricenses: Un análisis desde la percepción docente y la dirección*. Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal) EISSN: 1409-4258 Vol. 22(1) enero-abril, 2018: 1-28. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v22n1/1409-4258-ree-22-01-225.pdf>.

Gil Flores, J. (2017). *Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico*. Revista de Investigación Educativa, 35(1), 133-150 Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.35.1.246381>

González, M. (2017) *Valoración de diversos aspectos de la función directiva en los centros de educación infantil y primaria en la comunidad autónoma de Aragón*. Fórum Aragón, núm. 22, noviembre de 2017. Tomado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6345092.pdf>

Guarino, C.; Maxfield, M.; Reckase, M.; Thompson, P.; Wooldridge, J. (2016) *An Evaluation of Empirical Bayes' Estimation of Value-Added Teacher Performance Measures*. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/1076998615574771?journalCode=jeb>
b

Guarino, C.; Reckase, M. y Wooldridge, J. (2015) *Can Value-Added Measures of Teacher Performance Be Trusted? Econstor Make Your Publications Visible*. <http://hdl.handle.net/10419/62407>

Guzmán, J. (2016) *¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje*. Propósitos y Representaciones Jul.-Dic.

2016, Vol. 4, N° 2: pp. 285-358. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R. . Fernández, G. y Baptista. P. (2010) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Interamericana.

Jacob, B.; Rockoff, J.; Taylor, E.; Lindy, B. y Rosen, R. (2016) *Teacher applicant hiring and teacher performance: evidence from dc public schools*. National Bureau of Economic Research. Recuperado de:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272718301555>

Martínez - Chairez, G.; Guevara, A. y Valles - Ornelas, M. (2016) *El desempeño docente y la calidad educativa. Ra Ximhai*, vol. 12, núm. 6, julio-diciembre, 2016, pp. 123-134. Universidad Autónoma Indígena de México. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>

Miranda, S. (2016) *La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas*. Universidad Pedagógica Nacional, México. Tomado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200774672016000200562

MINEDU (2012). *Criterios de buenas prácticas de dirección escolar. Documento de trabajo*. Lima, Perú: MINEDU. Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas.

MINEDU (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Recuperado de:
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

MINEDU (2015) *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima, Perú. Tomado de:
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Papay, P.; Taylor, E.; Tyler, J.; Laski, M. (2016) *Learning job skills from colleagues at work: evidence from a field experiment using teacher performance data*. National Bureau of Economic Research. Recuperado de: <http://www.nber.org/papers/w21986>

- Pucciarelli, F. y Kaplan, A. (2016) *Competition and strategy in higher education: Managing complexity and uncertainty*. Business Horizons (2016) BUSHOR-1278; No. of Pages 10. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681316000045>
- Servat, B (2014) *Gestión directiva en la enseñanza media técnico profesional: un estudio en tres regiones de Chile*. Revista de investigación Paideia N° 55 (137-154), julio-diciembre 2014 Recuperado de: <http://revistapaideia.cl/index.php/PAIDEIA/article/view/56>
- Scalabrin, I y Dinis, R. (2016) *IT Governance mechanisms in higher education*. Revista Procedia Computer Science 100 (2016) 941 – 946. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Isaias_Scalabrin_Bianchi/publication/311583589_IT_Governance_Mechanisms_in_Higher_Education/links/585bbd3b08aebf17d386478f/IT-Governance-Mechanisms-in-Higher-Education.pdf
- Soto L, y Camacho, N. (2015). *El monitoreo y acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente de la I.E.I. N°199 “Divina Providencia” de Abancay*. Universidad Nacional de San Agustín.
- Tamayo, L. y Tamayo, R. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Argentina: Limusa.
- Tantaleán, L.; Vargas, M. y López, O. *El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. Didáctica, Innovación y Multimedia (DIM), Revista Científica de Opinión y Divulgación*. Recuperado de: <http://www.pangea.org/dim/revista.htm>
- Tobon, S.; Guzmán, C. y Tobón, B. (2018) *Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo*. Atenas Revista Científico Pedagógica. Recuperado de: <https://atenas.reduniv.edu.cu/index.php/atenas/article/view/347>.
- Uribe, M. Castillo, P. Berkowitz, D. y Galdames, S. (2016) *Panorámica sobre el liderazgo y gestión local de educación: Lo que sabemos de la investigación internacional y la evidencia nacional. No. 4. Líderes Educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora*

Escolar: Chile. Recuperado de: www.lidereseducativos.cl/recursos/panoramica-sobre-el-liderazgo-y-gestion-local/

Weinstein, J.; Cuellar, C.; Hernández, M. y Flessa, J. (2015) *Experiencias innovadoras y renovación de la formación directiva latinoamericana*. Revista Iberoamericana de Educación, vol. 69 (2015), pp. 23-46 - OEI/CAEU. Tomado de: <https://rieoei.org/RIE/article/view/94>

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Editorial Macro E.I.R.L.

Vargas, J. y Soto, A. (2016) *Paradigm Shift in the Management school from traditional to an eclectic approach of administrative management*. Journal of Business Management and Economics 4: 11 November (2016). Recuperado de: <https://www.omicsonline.org/.../paradigm-shift-in-the-manageme...>

Villaflor, N. y Aranciaga, W. (2018) *Gestión curricular en base a comunidades profesionales de aprendizaje para fortalecer el manejo de estrategias de los procesos didácticos de matemática de la institución educativa pública n° 32272 Rondos, Lauricocha, Huánuco*. Universidad Marcelino Champagnat, Lima Perú. Recuperado de : <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/904>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión curricular y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21 UGEL 04 – Comas, 2019.

Autora: Virginia Zegarra Rojas.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión curricular y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión curricular y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión curricular y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión curricular y la dimensión Participación en la gestión de la institucionalidad en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión curricular y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión curricular y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión curricular y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión curricular y la dimensión Participación en la gestión de la institucionalidad en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa entre la gestión curricular y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación directa entre la gestión curricular y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019.</p> <p>Existe relación entre la gestión curricular y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019.</p> <p>Existe relación directa entre la gestión curricular y la dimensión Participación en la gestión de la institucionalidad en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019.</p>	Variable 1: Gestión Curricular				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles o rangos
			Implementación Curricular	- Ejecución de normas MINEDU. - Capacitación de personal docente. - Infraestructura	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9,	Siempre (5)	Alto [77- 105] Medio [49 - 76] Bajo [21 – 48]
			Estrategias de monitoreo	- Identificación de fortalezas y debilidades docente. - Socialización de la práctica docente. - Sensibilización con las familias y comunidad.	10, 11, 12 13,14,15, 16,17,18	Casi siempre (4) A veces (3)	
			Evaluación Curricular	- Innovación en la planificación Curricular - Aplica estrategias de evaluación - Materiales educativos	19, 20,21, 22,23, 24, 25,26,27,	Casi nunca (2) Nunca (1)	
			Variable 2: Desempeño Docente				
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Comprende las características de los estudiantes	1, 2,3,	Siempre (5)	Alto [96- 130] Medio [61- 95] Bajo [23– 60]
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Planifica la enseñanza - Crea un clima propicio para el aprendizaje - Conduce el proceso de enseñanza - Evalúa permanentemente el aprendizaje	4,5,6, 7,8,9, 10,11,12, 13,14,15, 16,17,	Casi siempre (4) A veces (3)	
			Participación en la gestión de la institucionalidad	- Participa con actitud democrática en la gestión - Establece relaciones de respeto con las familias de la comunidad.	18,19,20, 21,22,	Casi nunca (2)	
			Desarrollo de la personalidad y la identidad docente	- Reflexiona sobre su experiencia institucional - Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.	23,24, 25,26,	Nunca (1)	

<p>¿Cuál es la relación entre la gestión curricular y la dimensión Desarrollo de la personalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión curricular y la dimensión Desarrollo de la personalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019.</p>	<p>Existe relación directa entre la gestión curricular y la dimensión Desarrollo de la personalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas de la red 21 UGEL 04 – Comas, 2019.</p>					
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS					
<p>TIPO: Básica DISEÑO: Descriptivo correlacional MÉTODO: El método que se utilizó es el hipotético deductivo debido a que la investigación considera una hipótesis como punto de partida.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará conformada por 135 docentes de las Instituciones Educativas que pertenecen a la Red 21 UGEL 04, Comas, 2019. MUESTREO: No probabilístico intencional por conveniencia MUESTRA: 80 docentes</p>	<p>Variable 1: Gestión Curricular Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Virginia Zegarra (2019) Basado: MINEDU 2012. Adaptado: Sudario, 2017 Ámbito de Aplicación: Colegios que pertenecen a la Red 21 UGEL 04 Variable 2: Desempeño Docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Virginia Zegarra (2019) Basado: MINEDU – MBDD 2012. Adaptado de: Aguirre, 2015. Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas que pertenecen a la Red 21 UGEL 04</p>		<p>DESCRIPTIVA: Los datos de la muestra, se procesaron en el programa estadístico SPSS versión 24.0, donde se elaboraron tablas de y figuras para el análisis descriptivo y comparativo, de las variables y dimensiones. Para la prueba de hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de (rho) Spearman, que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio., con un nivel de confianza de 95% y una significancia bilateral de 5% = 0.05.</p>			

Fiabilidad

Escala: GESTION CURRICULAR

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	27

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	2,2000	,52315	20
VAR00002	2,5000	,82717	20
VAR00003	2,5000	,60698	20
VAR00004	2,5000	,82717	20
VAR00005	2,5000	,60698	20
VAR00006	2,4500	,51042	20
VAR00007	2,6000	,50262	20
VAR00008	2,6000	,50262	20
VAR00009	2,7000	,47016	20
VAR00010	2,1500	,36635	20
VAR00011	2,8500	,36635	20
VAR00012	2,3000	,47016	20
VAR00013	2,7000	,47016	20
VAR00014	2,1500	,36635	20
VAR00015	2,6500	,48936	20
VAR00016	1,5000	,76089	20
VAR00017	2,6000	,50262	20
VAR00018	2,0000	,72548	20
VAR00019	2,2000	,41039	20
VAR00020	2,4500	,75915	20
VAR00021	2,1500	,36635	20
VAR00022	2,6000	,50262	20
VAR00023	2,2000	,41039	20
VAR00024	2,6000	,50262	20
VAR00025	2,1500	,36635	20
VAR00026	1,5000	,82717	20
VAR00027	1,1500	,36635	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	60,2500	33,776	,519	,792
VAR00002	59,9500	33,524	,313	,803
VAR00003	59,9500	34,682	,302	,802
VAR00004	59,9500	31,629	,526	,789
VAR00005	59,9500	34,682	,302	,802
VAR00006	60,0000	35,684	,207	,805
VAR00007	59,8500	36,555	,066	,811
VAR00008	59,8500	37,503	-,089	,816
VAR00009	59,7500	36,408	,102	,809
VAR00010	60,3000	34,853	,513	,796
VAR00011	59,6000	36,147	,210	,805
VAR00012	60,1500	37,608	-,108	,816
VAR00013	59,7500	33,566	,628	,789
VAR00014	60,3000	34,853	,513	,796
VAR00015	59,8000	33,432	,625	,789
VAR00016	60,9500	34,892	,193	,809
VAR00017	59,8500	33,082	,670	,787
VAR00018	60,4500	33,103	,429	,795
VAR00019	60,2500	34,513	,524	,795
VAR00020	60,0000	32,211	,513	,790
VAR00021	60,3000	35,484	,364	,800
VAR00022	59,8500	34,555	,406	,797
VAR00023	60,2500	34,513	,524	,795
VAR00024	59,8500	34,555	,406	,797
VAR00025	60,3000	34,432	,615	,793
VAR00026	60,9500	36,155	,037	,821
VAR00027	61,3000	36,116	,218	,804

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
62,4500	37,208	6,09983	27

Fiabilidad

Escala: DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	26

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	3,3500	,58714	20
VAR00002	3,4500	,60481	20
VAR00003	3,0500	,22361	20
VAR00004	3,1500	,67082	20
VAR00005	3,3000	,57124	20
VAR00006	3,2000	,41039	20
VAR00007	3,0000	,32444	20
VAR00008	3,1500	,36635	20
VAR00009	3,2500	,44426	20
VAR00010	3,0500	,51042	20
VAR00011	3,1000	,55251	20
VAR00012	3,1500	,67082	20
VAR00013	3,0500	,68633	20
VAR00014	3,1500	,48936	20
VAR00015	3,0000	,64889	20
VAR00016	3,3000	,57124	20
VAR00017	2,8000	,52315	20
VAR00018	2,9500	,68633	20
VAR00019	3,0000	,45883	20
VAR00020	3,2000	,52315	20
VAR00021	2,9500	,22361	20
VAR00022	3,2000	,52315	20
VAR00023	3,2500	,55012	20
VAR00024	3,2500	,55012	20
VAR00025	3,0000	,32444	20
VAR00026	3,2500	,55012	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	78,2000	39,326	,580	,861
VAR00002	78,1000	39,779	,498	,863
VAR00003	78,5000	43,421	,161	,871
VAR00004	78,4000	39,621	,459	,865
VAR00005	78,2500	40,303	,457	,864
VAR00006	78,3500	42,450	,248	,870
VAR00007	78,5500	42,261	,374	,867
VAR00008	78,4000	42,568	,260	,869
VAR00009	78,3000	41,695	,358	,867
VAR00010	78,5000	40,895	,427	,865
VAR00011	78,4500	39,629	,577	,861
VAR00012	78,4000	38,358	,618	,859
VAR00013	78,5000	39,211	,496	,863
VAR00014	78,4000	42,253	,228	,871
VAR00015	78,5500	38,261	,656	,858
VAR00016	78,2500	40,618	,412	,866
VAR00017	78,7500	38,408	,812	,854
VAR00018	78,6000	37,726	,682	,856
VAR00019	78,5500	42,787	,158	,872
VAR00020	78,3500	41,082	,386	,867
VAR00021	78,6000	43,621	,093	,871
VAR00022	78,3500	40,450	,484	,864
VAR00023	78,3000	41,484	,305	,869
VAR00024	78,3000	40,747	,412	,866
VAR00025	78,5500	43,103	,173	,871
VAR00026	78,3000	41,800	,259	,870

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
81,5500	43,945	6,62908	26

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



Questionario sobre la Gestión Curricular

El presente instrumento tiene por finalidad recabar los datos acerca de su percepción de la gestión curricular, por ello agradeceré su colaboración en función de los estudios de maestría de la educación en la Universidad “Cesar Vallejo” Lima Norte, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Marca con una “X” solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas Veces (AV) 2. Casi Nunca (CN) 1. Nunca (N)

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1: Implementación Curricular						
1	En su institución educativa se contextualiza el Currículo Nacional de acuerdo a las necesidades de la comunidad donde se encuentra.					
2	En la institución educativa se respetan las horas de libre disponibilidad, las horas de tutoría y asesoría.					
3	La enseñanza y el aprendizaje serían más efectivos con un horario en bloque.					
4	Las capacitaciones pedagógicas que se establecen en la institución educativa influyen en la mejora de su desempeño profesional.					
5	Las capacitaciones de actualización de su especialidad están diseñadas para responder a las necesidades de los estudiantes.					
6	La I.E. realiza convenios con instituciones para brindar capacitación según especialidades					
7	La infraestructura de la institución educativa es adecuada para la enseñanza – aprendizaje de su especialidad.					
8	Se cuenta con los equipos, recursos y materiales necesarios para la enseñanza - aprendizaje de su especialidad.					
9	La institución educativa cuenta con un plan de gestión de riesgos y otras eventualidades.					
DIMENSIÓN 2: Estrategias de Monitoreo						
10	Planifica, elabora y presenta a tiempo sus unidades y sesiones de aprendizaje.					
11	Cumple y respeta el tiempo establecido en las sesiones de aprendizaje.					
12	Utiliza estrategias y técnicas modernas para el logro de capacidades y competencias.					
13	Participa de sesiones de inter aprendizaje con docentes de otras áreas.					

14	Coordina con los docentes de su especialidad y su área para dosificar los contenidos de la planificación curricular.					
15	Se promueve la socialización de las prácticas docentes como resultado de su experiencia en el aula.					
16	Sus estudiantes y Ud. participan de los concursos que organiza el MINEDU.					
17	Propicia la participación de sus estudiantes en el día del logro y otras actividades de carácter curricular.					
18	Se establece y cumple un plan de monitoreo.					
DIMENSIÓN 3: Evaluación Curricular						
19	Se logra adecuar el programa anual, unidades y sesiones de acuerdo a los desempeños y competencias que solicita el MINEDU					
20	Cree Ud. que la planificación curricular está acorde con la evaluación del contexto.					
21	Utiliza instrumentos innovadores en la evaluación formativa y sumativa.					
22	Realiza Ud. la evaluación al inicio, en proceso y el producto final.					
23	Aplica estrategias de evaluación que sean pertinentes para el estudiante.					
24	Usa las TICS para la evaluación de los aprendizajes de su especialidad.					
25	La IE cuenta con material bibliográfico del área y de su especialidad.					
26	Se le facilitarían la labor docente si se contará con recursos tecnológicos innovadores como plataformas, pizarras inteligentes etc.					
27	Recibe soporte logístico y acompañamiento pedagógico por parte de los directivos de la institución educativa.					

Gracias por su colaboración

Cuestionario sobre el Desempeño Docente

El presente instrumento tiene por finalidad recabar los datos acerca de su percepción de la gestión curricular, por ello agradeceré su colaboración en función de los estudios de maestría de la educación en la Universidad “Cesar Vallejo” Lima Norte, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Marca con una “X” solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas Veces (AV)
2. Casi Nunca (CN) 1. Nunca (N)

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					

8	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
9	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
11	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
12	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
13	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
14	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
15	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
16	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
17	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la institucionalidad					
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.					
19	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
20	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.					
21	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
22	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la personalidad y la identidad docente					

23	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
24	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.					
25	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.					
26	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.					

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Certificado de Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN CURRICULAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Implementación Curricular							
1	En su institución educativa se contextualiza el Currículo Nacional de acuerdo a las necesidades de la comunidad donde se encuentra.	/		/		/		
2	En la institución educativa se respetan las horas de libre disponibilidad, las horas de tutoría y asesoría.	/		/		/		
3	La enseñanza y el aprendizaje serían más efectivos con un horario en bloque.	/		/		/		
4	Las capacitaciones pedagógicas que se establecen en la institución educativa influyen en la mejora de su desempeño profesional.	/		/		/		
5	Las capacitaciones de actualización de su especialidad están diseñadas para responder a las necesidades de los estudiantes.	/		/		/		
6	La I.E. realiza convenios con instituciones para brindar capacitación según especialidades	/		/		/		
7	La infraestructura de la institución educativa es adecuada para la enseñanza - aprendizaje de su especialidad.	/		/		/		
8	Se cuenta con los equipos, recursos y materiales necesarios para la enseñanza - aprendizaje de su especialidad.	/		/		/		
9	La institución educativa cuenta con un plan de gestión de riesgos y otras eventualidades.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Estrategias de Monitoreo	/		/		/		
10	Planifica, elabora y presenta a tiempo sus unidades y sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
11	Cumple y respeta el tiempo establecido en las sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
12	Utiliza estrategias y técnicas modernas para el logro de capacidades y competencias.	/		/		/		
13	Participa de sesiones de inter aprendizaje con docentes de otras áreas.	/		/		/		
14	Coordina con los docentes de su especialidad y su área para dosificar los contenidos de la planificación curricular.	/		/		/		
15	Se promueve la socialización de las prácticas docentes como resultado de su experiencia en el aula.	/		/		/		
16	Sus estudiantes y Ud. participan de los concursos que organiza el MINEDU	/		/		/		

DIMENSIÓN 3: Evaluación Curricular		/		/		/	
19	Se logra adecuar el programa anual, unidades y sesiones de acuerdo a los desempeños y competencias que solicita el MINEDU	/		/		/	
20	Cree Ud. que la planificación curricular está acorde con la evaluación del contexto.	/		/		/	
21	Utiliza instrumentos innovadores en la evaluación formativa y sumativa.	/		/		/	
22	Realiza Ud. la evaluación al inicio, en proceso y el producto final.	/		/		/	
23	Aplica estrategias de evaluación que sean pertinentes para el estudiante.	/		/		/	
24	Usa las TICS para la evaluación de los aprendizajes de su especialidad.	/		/		/	
25	La IE cuenta con material bibliográfico del área y de su especialidad.	/		/		/	
26	Se le facilitaría la labor docente si se contará con recursos tecnológicos innovadores como plataformas, pizarras inteligentes etc.	/		/		/	
27	Recibe soporte logístico y acompañamiento pedagógico por parte de los directivos de la institución educativa.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Temático

- 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

Lima, 30 Junio del 2019


Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
7	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
8	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
11	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		✓		
12	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
13	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	✓		✓		✓		
14	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
15	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓		✓		✓		

16	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	/		/		/	
17	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la institucionalidad		/		/		/	
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.	/		/		/	
19	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	/		/		/	
20	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	/		/		/	
21	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	/		/		/	
22	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la personalidad y la identidad docente		/		/		/	
23	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	/		/		/	
24	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.	/		/		/	
25	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.	/		/		/	
26	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Teórico

- 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



Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos

Cátedra Universitaria
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN CURRICULAR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Implementación Curricular								
1	En su institución educativa se contextualiza el Currículo Nacional de acuerdo a las necesidades de la comunidad donde se encuentra.	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa se respetan las horas de libre disponibilidad, las horas de tutoría y asesoría.	✓		✓		✓		
3	La enseñanza y el aprendizaje serían más efectivos con un horario en bloque.	✓		✓		✓		
4	Las capacitaciones pedagógicas que se establecen en la institución educativa influyen en la mejora de su desempeño profesional.	✓		✓		✓		
5	Las capacitaciones de actualización de su especialidad están diseñadas para responder a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	La I.E. realiza convenios con instituciones para brindar capacitación según especialidades	✓		✓		✓		
7	La infraestructura de la institución educativa es adecuada para la enseñanza - aprendizaje de su especialidad.	✓		✓		✓		
8	Se cuenta con los equipos, recursos y materiales necesarios para la enseñanza - aprendizaje de su especialidad.	✓		✓		✓		
9	La institución educativa cuenta con un plan de gestión de riesgos y otras eventualidades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Estrategias de Monitoreo								
10	Planifica, elabora y presenta a tiempo sus unidades y sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	Cumple y respeta el tiempo establecido en las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Utiliza estrategias y técnicas modernas para el logro de capacidades y competencias.	✓		✓		✓		
13	Participa de sesiones de inter aprendizaje con docentes de otras áreas.	✓		✓		✓		
14	Coordina con los docentes de su especialidad y su área para dosificar los contenidos de la planificación curricular.	✓		✓		✓		
15	Se promueve la socialización de las prácticas docentes como resultado de su experiencia en el aula.	✓		✓		✓		
16	Sus estudiantes y Ud. participan de los concursos que organiza el MINEDU.	✓		✓		✓		
17	Propicia la participación de sus estudiantes en el día del logro y otras actividades de carácter curricular.	✓		✓		✓		
18	Se establece y cumple un plan de monitoreo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Evaluación Curricular								

19	Se logra adecuar el programa anual, unidades y sesiones de acuerdo a los desempeños y competencias que solicita el MINEDU	✓		✓		✓	
20	Cree Ud. que la planificación curricular está acorde con la evaluación del contexto.	✓		✓		✓	
21	Utiliza instrumentos innovadores en la evaluación formativa y sumativa.	✓		✓		✓	
22	Realiza Ud. la evaluación al inicio, en proceso y el producto final.	✓		✓		✓	
23	Aplica estrategias de evaluación que sean pertinentes para el estudiante.	✓		✓		✓	
24	Usa las TICS para la evaluación de los aprendizajes de su especialidad.	✓		✓		✓	
25	La IE cuenta con material bibliográfico del área y de su especialidad.	✓		✓		✓	
26	Se le facilitaría la labor docente si se contará con recursos tecnológicos innovadores como plataformas, pizarras inteligentes etc.	✓		✓		✓	
27	Recibe soporte logístico y acompañamiento pedagógico por parte de los directivos de la institución educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): se hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Gallardo Morales Santizo DNI: 25594954

Especialidad del validador: Mg. Educación: Docencia e Investigación Universidad

- 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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
7	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
8	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
11	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		✓		
12	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
13	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	✓		✓		✓		
14	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
15	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓		✓		✓		

16	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
17	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la institucionalidad								
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.	✓		✓		✓		
19	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	✓		✓		✓		
21	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
22	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la personalidad y la identidad docente								
23	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
24	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.	✓		✓		✓		
25	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.	✓		✓		✓		
26	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): se hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Drl Mg: Adelby Mader Santay DNI: 25514954

Especialidad del validador: Mg. Educación: Docencia e Investigación Universitaria

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN CURRICULAR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Implementación Curricular								
1	En su institución educativa se contextualiza el Currículo Nacional de acuerdo a las necesidades de la comunidad donde se encuentra.	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa se respetan las horas de libre disponibilidad, las horas de tutoría y asesoría.	✓		✓		✓		
3	La enseñanza y el aprendizaje serían más efectivos con un horario en bloque.	✓		✓		✓		
4	Las capacitaciones pedagógicas que se establecen en la institución educativa influyen en la mejora de su desempeño profesional.	✓		✓		✓		
5	Las capacitaciones de actualización de su especialidad están diseñadas para responder a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	La I.E. realiza convenios con instituciones para brindar capacitación según especialidades	✓		✓		✓		
7	La infraestructura de la institución educativa es adecuada para la enseñanza – aprendizaje de su especialidad.	✓		✓		✓		
8	Se cuenta con los equipos, recursos y materiales necesarios para la enseñanza - aprendizaje de su especialidad.	✓		✓		✓		
9	La institución educativa cuenta con un plan de gestión de riesgos y otras eventualidades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Estrategias de Monitoreo								
10	Planifica, elabora y presenta a tiempo sus unidades y sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	Cumple y respeta el tiempo establecido en las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Utiliza estrategias y técnicas modernas para el logro de capacidades y competencias.	✓		✓		✓		
13	Participa de sesiones de inter aprendizaje con docentes de otras áreas.	✓		✓		✓		
14	Coordina con los docentes de su especialidad y su área para dosificar los contenidos de la planificación curricular.	✓		✓		✓		
15	Se promueve la socialización de las prácticas docentes como resultado de su experiencia en el aula.	✓		✓		✓		
16	Sus estudiantes y Ud. participan de los concursos que organiza el MINEDU.	✓		✓		✓		
17	Propicia la participación de sus estudiantes en el día del logro y otras actividades de carácter curricular.	✓		✓		✓		

18	Se establece y cumple un plan de monitoreo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Evaluación Curricular								
19	Se logra adecuar el programa anual, unidades y sesiones de acuerdo a los desempeños y competencias que solicita el MINEDU	✓		✓		✓		
20	Cree Ud. que la planificación curricular está acorde con la evaluación del contexto.	✓		✓		✓		
21	Utiliza instrumentos innovadores en la evaluación formativa y sumativa.	✓		✓		✓		
22	Realiza Ud. la evaluación al inicio, en proceso y el producto final.	✓		✓		✓		
23	Aplica estrategias de evaluación que sean pertinentes para el estudiante.	✓		✓		✓		
24	Usa las TICS para la evaluación de los aprendizajes de su especialidad.	✓		✓		✓		
25	La IE cuenta con material bibliográfico del área y de su especialidad.	✓		✓		✓		
26	Se le facilitarían la labor docente si se contará con recursos tecnológicos innovadores como plataformas, pizarras inteligentes etc.	✓		✓		✓		
27	Recibe soporte logístico y acompañamiento pedagógico por parte de los directivos de la institución educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. ^D/Mg: Ada Calderón Alva DNI: 19846084

Especialidad del validador: Metodología

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

Lima, 27 Junio del 2019


Dra. Ada CALDERÓN ALVA
DCE 0065

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
7	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
8	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
11	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		✓		
12	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
13	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	✓		✓		✓		
14	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
15	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓		✓		✓		

16	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
17	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la institucionalidad								
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.	✓		✓		✓		
19	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	✓		✓		✓		
21	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
22	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la personalidad y la identidad docente								
23	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
24	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.	✓		✓		✓		
25	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.	✓		✓		✓		
26	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ada Calderón Alva DNI: 19846084

Especialidad del validador: Metodología

- 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

Lima, 27 Junio del 2019


Dra. Ada CALDERON ALVA
DCE 0865

Firma del Experto Informante.

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

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

INSTRUMENTO: GESTION CURRICULAR

NIVEL AÑO: 2019

1. NUNCA N
 2. CASI NUNCA CN
 3. ALGUNAS VECES AC
 4.- CASI SIEMPRE CS
 5.- SIEMPRE S

N° Profesores	D1									D2								D3									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	
2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4
3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
6	3	5	3	4	3	1	2	2	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	1	3
7	3	4	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	2	4	4	3	5	5	5	1	4	4
8	3	5	1	5	5	5	1	4	5	5	5	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	1	1	4
9	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	1	4	3	2	5	3	5	4	4	5	5	3	3	4	4
10	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
11	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	5	4	5	4	3	5	4	3	3	5	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	5	5	3	3	5	5
14	4	5	3	4	3	1	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3
15	3	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4

16	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4
17	3	5	3	2	2	1	2	3	3	5	4	4	3	2	2	3	5	5	4	3	3	3	4	4	2	1	4
18	4	5	5	3	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
19	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
20	4	4	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
21	5	4	4	4	3	3	2	4	5	5	4	3	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4
22	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
23	4	5	5	5	5	3	3	1	4	4	4	4	5	5	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5
24	5	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4
25	3	3	1	3	3	2	4	5	5	5	4	4	1	2	2	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3
26	5	5	3	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4
27	4	5	3	2	5	1	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3
28	5	5	2	4	5	1	3	5	2	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
29	3	5	3	1	3	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	4	3	2	2	4	4
30	4	5	1	5	5	4	1	3	5	5	4	4	2	4	3	2	5	5	5	5	4	4	4	3	2	5	4
31	4	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
32	4	3	4	4	4	1	2	4	3	4	4	3	1	4	3	1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
33	3	5	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	3
34	3	3	3	2	4	2	1	3	4	5	4	4	2	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	2	5	1
35	5	5	3	5	5	3	3	4	3	4	4	5	2	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4
36	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2
37	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	1	4
38	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3
39	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2
40	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
41	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
42	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
43	5	4	5	4	5	2	1	4	4	5	5	4	5	5	4	1	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5

44	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
45	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
46	5	5	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	1	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5
47	5	5	4	4	4	2	5	4	5	5	5	4	1	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	2	5	5
48	4	5	3	5	3	1	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	3
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3
51	4	5	3	4	3	1	3	4	5	3	4	3	1	3	1	1	4	5	5	3	3	4	4	2	1	4	4
52	2	1	1	2	1	1	1	1	2	5	4	5	2	1	1	1	2	2	2	2	4	4	3	2	1	1	1
53	5	5	5	3	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4
54	5	4	5	3	3	2	3	2	3	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	2	5	2
55	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
56	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2
57	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4
62	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	5
63	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
65	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
66	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
67	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	4	3	1	1	2
68	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	1	3	3	3	4	4	4	1	1	2
69	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2
70	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2
71	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	1	4	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2

72	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	3	1	3	4	3	4	3	4	1	1	3
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1
75	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1
76	4	4	3	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1
77	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1
78	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
79	4	3	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1
80	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1

RESULTADOS INSTRUMENTO : Desempeño docente

AÑO: 2019

ESCALA:

- 1.-Nunca (N)
- 2.-Casi nunca (CN)
- 3.-Algunas veces (AV)
- 4.- Casi siempre (CS)
- 5.- Siempre (S)

N° Prof.	D 1			D 2														D 3					D 4			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4
6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
7	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
10	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
14	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
15	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4
16	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	5	5
17	5	4	5	1	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
18	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5

19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5		
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	
21	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	3	3	4	2	2	4	4	5	
25	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	
26	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
28	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	
29	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	5	5	
30	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	5	5	
31	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	1	3	2	4	1	4	4	
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
33	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	5	5	
34	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
36	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
37	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
38	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	
40	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	
41	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	
43	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
46	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	

47	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
50	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3
51	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5
52	2	2	2	2	2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	1	2	2	3	1	1	1	2	5
53	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5
54	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5
56	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
57	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
58	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	4	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	1	5	1	1	4	5	5
62	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	3	4	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
67	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
68	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	3	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4
70	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4
71	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4
72	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4
73	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4
74	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4

75	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4
76	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4
77	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4
78	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4
79	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 5: Constancia de haber aplicado el instrumento (si aplica)



I.E. "LA ALBORADA FRANCESA"

CREADO EN 1991 R.D. N° 039-91-R.D. N° 3718 - UGEL 04 - COMAS
CONSTRUCCIÓN DE LA MADERA - ELECTRÓNICA - ELECTRICIDAD - INDUSTRIA ALIMENTARIA
INDUSTRIA DEL CUERO Y CALZADO - INDUSTRIA DEL VESTIDO - MECÁNICA DE PRODUCCIÓN



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION E IMPUNIDAD"

CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa "La Alborada Francesa" de la Unidad de Gestión Educativa Local No. 04 del distrito de Comas, que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, doña: **ZEGARRA ROJAS VIRGINIA**, estudiante de Maestría de la Universidad "Cesar Vallejo", ha realizado la Aplicación del Instrumento del Trabajo de Investigación denominado "GESTION CURRICULAR Y DESEMPEÑO DOCENTE" en las Instituciones Educativa de la RED 21 – UGEL.04 – Comas 2019, a partir del 05 al 12 de Julio del presente año.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Comas, 31 de Julio del 2019



Rosa
Mag. Rosa Luz Mendoza Ripaz
DIRECTORA
C.M. 1009749386

COORDINADORA DE LA RED 21

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Gestión curricular y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 21 Ugel 04 – Comas, 2019** del estudiante **Virginia Zegarra Rojas**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 03 de agosto del 2019



Santiago Aquiles Gallarday Morales

DNI:25514954

Feedback Studio - Mozilla Firefox
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1157320528&u=1049816763&lang=es&s=1

feedback studio Gestión curricular y desempeño docente en las Instituciones ... /0

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar
 Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	14 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	6 %
3	Entregado a Universida...	1 %
4	Entregado a Universida...	1 %
5	es.scribd.com	<1 %

24

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO
 PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
 LA EDUCACIÓN

Gestión curricular y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21
 UGEL 04 – Comas, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
 Br. Virginia Zegarra Rojas
 (ORCID: 0000-0001-5957-4950)

ASESOR:
 Mgr. Santiago Aquiles Gallarday Morales
 (ORCID: 0000-0002-0452-5862)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Página: 1 de 35 Número de palabras: 11382 Text-only Report High Resolution Activado

05:34 p.m. 3/08/2019



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ZEGARRA ROJAS VIRGINIA

D.N.I. : 09483037

Domicilio : Asic. De Prop. los manantiales del pinar N2 B lote 29

Teléfono : Fijo : 5570184 Móvil : 968534541

E-mail : vzrteof1968@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACION EN LA EDUCACION

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ZEGARRA ROJAS VIRGINIA

Título de la tesis:

GESTIÓN CURRICULAR Y DESEMPEÑO

DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

DE LA RED 21 UGEL 04 - COMAS, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 28 - 09 - 2019



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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ZEGARRA ROJAS VIRGINIA

INFORME TÍTULADO:

GESTIÓN CURRICULAR Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA
REG 21 UGEL 04 - COMAS, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DA AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN