



**La Planificación Curricular y su relación con el
Desempeño Docente en la Institución Educativa N°
82939, Bambamarca**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. SONIA MARLENY CHÁVEZ IDROGO

ASESOR

Mg. JUAN CARLOS CHERO ZURITA

SECCIÓN

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

PERÚ - 2018

PÁGINA DE JURADO

Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón

Presidente

Dr. Víctor Augusto Gonzales Soto

Secretario (a)

Mg. Juan Carlos Chero Zurita

Vocal

DEDICATORIA

A papá que desde el cielo ilumina cada instante de mi vida.

Y a mí madre que cuida de mí, día y noche a través de sus constantes oraciones.

A mis hermanos: Martha, Norbil, Percy, Roció y Pedro Pablo quienes con su cariño y amor permiten en mi la superación profesional.

Sonia Marleny

AGRADECIMIENTO

A Dios por llenar de bendiciones mi vida.

Al Mag. Juan Carlos Chero Zurita, por su apoyo en cada una de las etapas de desarrollo del presente trabajo de investigación.

A la universidad “César Vallejo” por darme la oportunidad de continuar superándome.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Br. Sonia Marleny Chávez Idrogo egresada del Programa de Maestría en Educación, de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo identificada con DNI. N° 27545898

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada “La planificación curricular y su relación con el desempeño docente en la institución educativa n° 82939, Bambamarca”

La misma que presento para optar el grado de Magister con mención en Administración en Educativa.

2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes de consulta.

3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.

4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrar en causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, por lo que LA UNIVERSIDAD podrá suspenderme el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la ley 27444 del procedimiento administrativo general.

Chiclayo, agosto de 2018



Sonia Marleny Chávez Idrogo

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado evaluador, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, dispongo a ustedes la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: **“La planificación curricular y su relación con el desempeño docente en la I.E. N° 82939 Bambamarca 2018**, elaborado con la finalidad de obtener el el Grado de Magister en Educación, con Mención en: Administración de la educación.

El presente trabajo de investigación es el resultado del recojo de información de la población y muestra conformada por la totalidad del personal directivo y docente de la I.E. N° 82939 de San Antonio Bajo, se aplicaron dos instrumentos: una encuesta que consta de 9 ítems relacionados con las dimensiones de la planificación curricular: social, técnica y política. La otra encuesta con 12 ítems que mide las dimensiones del desempeño docente: pedagógica, cultural, política y reflexiva por lo que se pretende demostrar que la planificación curricular es un instrumento esencial para mejorar el desempeño docente; para ello se han elaborado instrumentos de recojo de información.

Ambos han sido validados mediante juicio de expertos, los resultados demuestran que existe una relación directa entre la planificación curricular y el desempeño docente.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibiré con humildad vuestro aporte y sugerencias para mejorar.

La autora

ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. - INTRODUCCIÓN	11
1.1.- Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.4. Formulación del Problema	42
1.5. Justificación	42
1.6. Hipótesis	47
1.7. Objetivos.....	47
II. MÉTODO.....	48
2.1. Diseño de investigación	49
2.2. Variables, operacionalización	50
2.3. Población y muestra	54
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	55
2.5. Métodos de análisis de datos	55
2.6. Aspectos éticos.....	55
III. RESULTADOS	56
3.1. Presentación de los resultados	57
IV. Discusión de resultados	64
4.1. Contrastación de los resultados.....	66
V. CONCLUSIONES	67
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXOS	72

Autorización de Publicación de Tesis en repositorio institucional UCV.....	85
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	86

RESUMEN

El propósito de este estudio se hizo con la finalidad de determinar la relación que existe entre la planificación curricular y el desempeño docente es por ello que se planteó como objetivo general: “Determinar en qué medida la planificación curricular se relaciona con el desempeño docente en el nivel de educación primaria de la Institución Educativa N° 82939 – Bambamarca – 2018.”

La investigación nos permitió evaluar los resultados en cada una de las dimensiones.

En esta investigación se utilizó dos encuestas relacionadas a la planificación curricular y el desempeño docente las cuales fueron validadas por dos expertos.

En conclusión, se determina, que el estudio realizado responde a **los objetivos planteados** ya que la planificación curricular es determinante en el desempeño docente. Por tal motivo se recomienda compartir esta información con docentes de otras instituciones educativas con la finalidad de mejorar el desempeño docente y por ende mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Palabras clave: Planificación curricular, desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of this study was made with the purpose determine the relationship that exists between the curricular planning and the educational acting it is for it that thought about as general objective: "To determine the curricular planning is related with the educational acting in the level of primary education of the Educational Institution N° 82939 in what measure - Bambamarca - 2018."

The investigation allowed us to evaluate the results in each one of the dimensions.

In this investigation it was used two surveys related to the curricular planning and the educational acting which were validated by two experts.

In conclusion it is determined that the carried out study responds to the objectives outlined the curricular planning since it is decisive in the educational acting. For such a reason it is recommended to share this information with educational of other educational institutions with the purpose of improving the educational acting and for need to improve the learnings of the students.

Words key: Curricular planning, I carry out educational.

I. - INTRODUCCIÓN

1.1.- Realidad problemática

Sin lugar a dudas la preocupación de los gobernantes de la mayoría de los países del mundo ha sido la mejora del servicio educativo, convirtiéndose así en las últimas décadas en la principal aspiración de la política educativa y el objetivo prioritario de las reformas de políticas educativas que han llevado a cabo los países de Latinoamérica desde el siglo pasado hasta nuestros días. Nuestro país no ha sido ajeno a estas tendencias. A partir de los años 90 se han realizado sostenidos voluntades para mantenerse en esta dirección, pero a pesar de las acciones tomadas en las mediciones tanto nacionales como internacionales aplicadas a las Instituciones educativas Primarias y Secundarios del país, dan cuenta de los bajos resultados de aprendizaje de nuestros estudiantes y lo más importante ha permitido evidenciar la enorme brecha de desigualdad que existe entre los estudiantes de estratos socioeconómicos y de ubicación geográfica distinta, mostrándonos la desigualdad y segmentación que persisten aun en nuestra sociedad; si a esto le sumamos que el sistema educativo suele acentuar estas desigualdades de origen debido entre otros aspectos a la dificultad del sistema educativo para responder a la diversidad de necesidades educativas de todos los estudiantes de nuestro país. Dada esta realidad, mejorar la calidad de la educación para conseguir que todos los estudiantes obtengan mejores resultados de aprendizaje y desarrollen al máximo sus talentos y capacidades, es un desafío aún latente. Si consideramos que los fines de la educación se orientan a conseguir que todos los alumnos desarrollen las competencias para ejercer la ciudadanía, insertarse en la actual sociedad del conocimiento, acceder a un empleo digno y ejercer su libertad, la igualdad se convierte en una dimensión esencial de la calidad educativa.

Visto desde este punto la aspiración de construir una educación más inclusiva, con voluntad, con capacidad para acoger y ofrecer una respuesta educativa de calidad a todos los niños, niñas y jóvenes de nuestra sociedad exige transformaciones a nivel de la cultura, las políticas y sobre todo el desarrollo de la práctica docente que venimos aplicando al interior de nuestras instituciones educativas.

Para lograr un avance hacia este propósito una herramienta fundamental con que cuenta el sistema educativo es el Currículum Nacional que se proyecta la visión de futuro de la sociedad y sus aspiraciones para con las nuevas generaciones, además plasma de manera concreta las finalidades de la educación mediante la selección de las competencias que permitan a los estudiantes desarrollarse y participar en las distintas esferas de la vida; en este sentido un punto referente para el diseño y puesta en marcha de los procesos educativos es que el currículum debe ser concebido como un instrumento para asegurar igualdad de oportunidades.

En esta perspectiva una condición fundamental del Currículum Oficial de un país es su Flexibilidad para permitir el desarrollo de procesos educativos diversificados, si bien existe consenso respecto de que el marco curricular debe ser el referente para la planificación curricular son los directivos y docentes los llamados a la concreción del currículo a través de la planificación.

En nuestro país el sistema curricular se ha construido a partir del Proyecto Educativo Nacional, el cual establece en unos de sus objetivos estratégicos la necesidad de que las instituciones educativas aseguren una educación de calidad y pertinente que permita que todos los niños, niñas y adolescentes puedan desarrollar sus potencialidades como personas y puedan aportar al desarrollo de nuestro país. Para ello es necesario que el docente asuma un rol facilitador del proceso de enseñanza aprendizaje para lograr el desarrollo de las competencias y capacidades de nuestros niños a partir del logro de los indicadores, apuntando a lograr los aprendizajes fundamentales de la Educación Básica Regular.

Si a lo mencionado líneas arriba le sumamos que actualmente contamos con el Marco del Buen Desempeño tanto del Directivo y Docente donde en uno de los dominios establece que debemos estar preparados para orientar los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y preparados para el aprendizaje de los estudiantes, (pág. 23) sumado a esto que en la actualidad los docentes no estamos elaborando nuestros instrumentos de gestión y un elevado porcentaje de maestros no hacemos uso de los materiales y herramientas pedagógicas que nos proporciona el MINEDU, tal como se establece en el Plan Cuatrienal de la Región Cajamarca 2015 al 2018, (pag.54). Los resultados obtenidos en las evaluaciones

PISA, la cual nos muestra resultados preocupantes como la del año 2013 en la que el Perú quedo en último lugar de los 65 países que participaron en esta evaluación ECE (Evaluación Censal de Estudiante) y las evaluaciones regionales que se han llevado a cabo los últimos años donde aún a nivel regional seguimos por debajo de la media nacional y como provincia hemos alcanzado el 37 % en el área de comunicación y el 34,1 % en el área de matemática La Institución Educativa N° 82939 muestra resultados: en matemática solo el 27,6 % de los estudiantes se encuentran en el nivel satisfactorio mientras que en comprensión lectora alcanzaron el 51,7 %.A partir de ello podemos establecer ciertos factores que influyen, dentro de los que podemos señalar la Planificación Curricular como factor clave para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, en este sentido el presente trabajo de investigación intenta demostrar la importancia que tiene la Planificación Curricular para mejorar el desempeño docente y el logro de aprendizajes en los estudiantes de la Institución Educativa N° 82939 del centro poblado San Antonio distrito Bambamarca Provincia Hualgayoc Región Cajamarca.

1.2. Trabajos previos

Las investigaciones encontradas con relación a las variables de estudio son:

Internacionales

Barreto Calle, (2012). En su tesis “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012.”, el autor concluye lo siguiente:

La Institución investigada luego de la evaluación a través de la aplicación de los diferentes instrumentos para evaluar el desempeño de los docentes y directivo alcanza un puntaje de 80 equivalentes a excelente.

En el instrumento autoevaluación de los docentes obtienen un puntaje de: 7,8/10 en el que se destacan como aspectos positivos: el trato a los estudiantes con cortesía y respeto, la motivación a los estudiantes para despertar el interés en la materia, fortalecimiento de trabajo en grupo y cumplimiento de normativa institucional; como aspectos negativos: el escaso

contacto con los padres de familia y la falta de preocupación por las faltas del estudiante.

En el instrumento coevaluación de los docentes realizados por el Inspector obtiene un puntaje de: 8,8/10 teniéndose como fortalezas: la asistencia puntual a clases por parte de los docentes, buena relación afectiva entre docentes y estudiantes y el cumplimiento de la normativa institucional; como aspectos negativos: escaso uso de las tecnologías de información en su clase y falta de investigación de nuevas formas de enseñanza en el área que dictan.

En el instrumento evaluación de los docentes por parte de los estudiantes la Institución obtiene un puntaje de: 17,9/ 24, reflejándose como aspectos positivos: que los estudiantes consideran que sus docentes les tratan con cortesía y respeto; como negativo: que los docentes no utilizan las tecnologías de información en sus clases y no se comunican con los padres de familia.

En el instrumento de observación de la clase impartida realizado por mi persona, la Institución obtiene un puntaje de: 22,9/ 30 en el que se pudo observar que: los docentes efectivamente se relacionan con los estudiantes en forma respetuosa, inician sus clases con puntualidad, dan a conocer el tema y utilizan ejemplos reales para ejemplificar el contenido de las mismas debiendo mejorarse en resumir los temas importantes al final de la clase y partir de las experiencias previas de los estudiantes.

En los instrumentos utilizados para medir el desempeño directivo en la autoevaluación del Director, la Institución obtiene un puntaje de: 17,6/20, que demuestra que a criterio del Director Él cumple su trabajo apegado a los estándares de calidad para su correcto desenvolvimiento en pro de alcanzar un adecuado proceso educativo. En la evaluación al Director por parte del Consejo Técnico la calificación obtenida es de: 19,155 /20, en el que se evidencia que el Director rinde cuentas de su gestión, cumple con su horario de trabajo y la normativa institucional además evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.

En la evaluación al Director por parte del Supervisor la Institución obtiene un puntaje de: 19,47 / 20 que refleja un buen desempeño del Director según el criterio de evaluación del Supervisor.

En la dimensión de competencias gerenciales se destaca: el cumplimiento de sus responsabilidades directivas, en la dimensión de competencias pedagógicas el Director debe mejorar observando la clase de los docentes al menos una vez por trimestre y en la dimensión liderazgo con la comunidad debe haber una mayor gestión por parte del directivo para conseguir vinculación con la comunidad desarrollando actividades de beneficio mutuo.

Con relación a la presente investigación podemos decir que, se relaciona con la variable desempeño docente de la presente investigación entonces, la evaluación a los docentes en este centro de estudios es importante para establecer una relación con los estudiantes y así evidencien la armonía de su labor y por consiguiente un buen desempeño docente.

Menchu, (2013). En su tesis **Curriculum Nacional Base y la Práctca Docente**, para optar un Grado maestría en la Universidad Rafael Landívar Guatemala, el autor concluyó diciendo que:

La totalidad de los docentes realiza y entrega la planificación en base a competencias. Aunque en la práctica necesitan ejercer su profesión con más eficacia, calidad y suficiencia, porque algunos improvisan la enseñanza por cierta disociación que existe entre lo que se planifican y lo que realmente desarrollan en el aula.

Los docentes utilizan como enfoque curricular el Constructivismo, porque facilitan y orientan el aprendizaje al desarrollar actividades, al evaluar el aprendizaje con la técnica de observación y de desempeño. Sin embargo, se evidencia que todavía no se aplica con rigor porque falta apropiar y aplicar con eficacia de una manera teórica y técnica, porque las pruebas que utilizan para evaluar son de medición que lleva únicamente a certificar el grado.

Por la complejidad e integridad del CNB, aún hay docentes y directores que no lo aplican en el proceso de enseñanza – aprendizaje, existe poco dominio en la ejecución coherente entre lo que planifican y desarrollan porque no son conscientes de que el estudiante tiene capacidad de aprender como sujeto de una formación permanente y desconocen las características del mismo.

Por las respuestas obtenidas en la investigación los docentes afirman que la aplicación del CNB tienen las siguientes ventajas: Desarrolla habilidades, la creatividad, potencia los valores y la competitividad al lograr alcanzar las competencias permite el aprendizaje participativo, es un proceso educativo innovador y el nuevo reglamento de evaluación permite que el aprendizaje sea aprovechado de una manera eficaz.

Como evidencia de la práctica del CNB en el aula, se puede afirmar que a los estudiantes se les facilita aprender, porque poseen capacidades, expresan sus ideas e interactúan en el aula y resuelven problemas, a pesar de que algunos están desmotivados porque los docentes se dedican únicamente a realizar 80 actividades de expresión escrita y oral, con explicaciones muy deficientes, las clases muy teóricas y memoristas.

La aplicación y utilización de CNB permite la libertad de cátedra, sin embargo, se comprueba que la mayoría maneja lo básico de la teoría y demuestran deficiencias en la práctica.

De acuerdo a la presente investigación podemos deducir que los docentes indican que el currículo es una guía, una base que trae el currículo para alcanzar las competencias. Sin embargo, algunos docentes improvisan las clases indicando que se halló un porcentaje de docentes que no tiene a la mano el plan de trabajo.

Nacionales

(Quino Sifuentes, 2016). En su tesis denominada La gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas de San Martín de Porres – 2016 concluye lo siguiente:

En este estudio, se dio respuesta a la hipótesis general, indicando que existe una relación significativa entre la gestión educativa con la práctica docente, con una significancia al nivel de 0.00 ($p < 0,05$), es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se afirma que existe una correlación entre esta dimensión y variable.

En la hipótesis específica uno, se halló una correlación significativa entre la dimensión gestión organizacional y la variable práctica docente, con una significancia al nivel de 0.00 ($p < 0,05$), es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna, por lo que se afirma que existe correlación entre esta dimensión y variable.

En la hipótesis específica dos, se afirma que existe una correlación significativa entre dimensión gestión pedagógica con la variable práctica docente, con una significancia al nivel de 0.00 ($p < 0,05$), es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna, por lo que se afirma que existe correlación entre esta dimensión y variable.

En la hipótesis específica tres, se encontró una correlación significativa entre la dimensión gestión administrativa con la práctica docente, con una significancia al nivel de 0.00 ($p < 0,05$), es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna, por lo tanto, existe correlación entre esta dimensión y variable.

En la hipótesis específica cuatro, se halló una correlación significativa entre la dimensión gestión comunitaria y la variable práctica docente, con una significancia al nivel de 0.00 ($p < 0,05$), es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna, por lo tanto, existe correlación entre esta dimensión y variable.

En el presente trabajo de investigación el autor menciona que haciendo una correlación entre sus dimensiones de las variables la gestión educativa con la práctica docente se rechaza la hipótesis nula y que hay una correlación entre sus variables por lo que se puede deducir que siempre habrá relación la planificación curricular con la docente.

Salinas, (2014). En su tesis denominada, “Calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la I.E. policía nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo Callao-2013, llega a las siguientes conclusiones:

En la presente investigación, se contestó la hipótesis general de que sí existe una relación significativa entre la calidad de la gestión pedagógica con la práctica docente, la significancia es 0.01 es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general, se afirma que existe correlación significativa entre ambas variables.

Se halló una correlación significativa al nivel 0.01 que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna, se afirma que existe correlación significativa entre el currículo la práctica docente en la Institución Educativa Pública PNP “Juan Linares Rojas.

Se afirma que existe una correlación no significativa entre la dimensión estrategias metodológicas didácticas y la variable práctica docente no es significativa ($p < 0.05$, $p < 0.01$) y, por lo tanto, no correlación alguna.

Se encontró que la relación entre ambas variables no es significativa ($p < 0.05$, $p < 0.01$) y, por lo tanto, no existe correlación alguna. Estos resultados indican entonces que, no existe una relación entre uso de los materiales y recursos didácticos y práctica docente, es decir, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Se halló una correlación entre la dimensión evaluación de aprendizaje y la variable dependiente práctica docente que no es significativa ($p < 0.05$, $p < 0.01$) y, por lo tanto, no existe correlación alguna. Estos resultados indican entonces

que, en el caso de la muestra estudiada, no existe una relación entre la evaluación de los aprendizajes y la práctica docente.

Para la quinta hipótesis específica, se concluye, que la dimensión la participación de los agentes educativos en las actividades de la institución si se relaciona significativamente con la práctica docente la participación de los agentes educativos en las actividades de la institución Educativa Pública PNP “Juan Linares Rojas. En vista que el valor de p hallado es menor que 0.005, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula por lo que se concluyes que existe evidencia de correlación entre las variables.

En la presente investigación se tiene relación directa con la segunda variable de la presente investigación en la mayoría de sus conclusiones menciona que existe relación entre sus variables lo cual nos sirve como aporte para nuestra investigación y afirmar una vez más que existe una relación entre la planificación curricular y el desempeño docente esto afirma que la planificación curricular que es parte de la gestión pedagógica es determinante en el trabajo del docente en las aulas.

Callomamani Arocutipa, (2013). En su tesis para denominada, La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores concluye lo siguiente:

El resultado del presente estudio pretende analizar y predeterminar la influencia de la Supervisión Pedagógica en el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores

La supervisión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.863 entre los factores de estudio

El monitoreo pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.810 entre los factores de estudio

El acompañamiento pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.800 entre los factores de estudio

El presente trabajo también está relacionado con la variable desempeño docente de la presente investigación mencionado una influencia de la primera sobre la segunda variable lo cual nos va a ayudar a clarificar la relación que tiene nuestras variables en estudio.

Vargas Vásquez, (2010). En su tesis para denominada, “Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos” – 2010 concluye diciendo:

En el análisis de la gestión pedagógica del trabajo en grupo docente se valora y practica el trabajo cooperativo como estrategia de gestión pedagógica de procesos, de la siguiente manera: - En la planificación curricular en grupo de trabajo docente, se definen los objetivos estratégicos del PEI y se diseña el Plan Anual de Trabajo; se toman decisiones para la diversificación curricular, se elaboran los programas de estudio, se programan las unidades didácticas, las sesiones de aprendizaje y se diseñan los indicadores e instrumentos de evaluación

La participación en la dinámica grupal contribuye a responsabilizar a los docentes del equipo, cooperando para alcanzar mayores y mejores niveles de colaboración. - En el proceso de la ejecución curricular en grupo docente, se promueve el compromiso y el ambiente participativo en la ejecución curricular; se comparten algunas experiencias y contrastan procesos de aprendizaje docente haciéndose extensivo a los demás grupos con proyectos institucionales; se elaboran informes técnico pedagógicos a nivel personal y en grupo; y se toman decisiones para la mejora de la planificación y ejecución curricular.

Los resultados del análisis del proceso de evaluación curricular, muestran la necesidad de monitoreo de los procesos pedagógicos; el mejoramiento de la administración del tiempo y las horas efectivas de las sesiones de aprendizaje

considerando las actividades institucionales; los docentes requieren procesos de reflexión e investigación en grupo cooperativo; se debe mejorar la comunicación de resultados de evaluaciones.

La toma de decisiones respecto a la propuesta curricular que manejan los grupos de trabajo docente, permite diversificarla para el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes.

Esta tesis elaborada demuestra que el Trabajo Cooperativo es una estrategia fundamental para mejorar la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas determinando un mejor logro de aprendizajes de los estudiantes. En la actualidad el MINEDU sugiere el trabajo cooperativo a través de los grupos de interaprendizaje de las Redes Educativas.

El presente trabajo también menciona que los docentes necesitan un monitoreo para realizar un buen desempeño, si para un buen desempeño es necesario un monitoreo entonces los directivos de la institución educativa deben propiciar un clima de trabajo cooperativo para mejorar el desempeño docente.

REGIONALES

Vasquez Medina & Tirado Diaz, (2013). En su tesis denominada, Influencia del Proyecto Educativo Institucional en el desarrollo de la Gestión Pedagógica de la Institución Educativa N°82661 Bambamarca.

Concluye en lo siguiente:

- Podemos afirmar que el Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa N°82661 Bambamarca está influyendo significativamente en el desarrollo de la Gestión Pedagógica, datos que se reflejan en los resultados obtenidos, donde la correlación es alta y positiva.
- Vásquez y Tirado en su trabajo de investigación nos indican que el proyecto educativo institucional es factor primordial en el desarrollo de la gestión pedagógica. En la actualidad este tema es preocupación del Gobierno Regional de Cajamarca es por ello que viene impulsando en todas las Instituciones educativas de la Región la elaboración de los P.E. I. en todas las Redes Educativas.

En este sentido ya tenemos un trabajo más cercano a nuestra realidad donde sus autores también afirman que hay una correlación alta y positiva entra sus variables esto no da la razón para decir que la planificación es importante para el trabajo docente y por ello debemos realizar la planificación curricular para un buen desempeño docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Planificación curricular

a. Definición

Definimos la planificación pedagógica como el acto de anticipar, organizar y decidir cursos variados y flexibles de acción que propicien determinados aprendizajes en nuestros estudiantes. Esto sólo es posible considerando sus aptitudes, contextos y diferencias, así como la naturaleza de los Aprendizajes Fundamentales y sus competencias y

capacidades a lograr. También es necesario tener en cuenta las múltiples exigencias y posibilidades que propone la pedagogía -estrategias didácticas y enfoques- en cada caso. El buen dominio por parte del docente de estos tres aspectos –estudiantes, aprendizajes y pedagogía– es esencial para que su conjugación dé como resultado una planificación pertinente, bien sustentada y cuyas probabilidades de ser efectiva en el aula resulten bastante altas. **(MINEDU, 2014, p. 23).**

Para **Kaufman R. A. (1973)**. “...la planificación curricular se ocupa solamente de determinar que debe hacerse, a fin de que posteriormente puedan tomarse decisiones prácticas para su implantación. La planificación es un proceso para determinar “adonde ir” y establecer los requisitos para llegar a ese punto de la manera más eficiente y eficaz posible” **(Cadamo, 2014, párr. 2).**

Según Ande-Egg- E 1989. “Planificar es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en unas acciones y actividades previstas de antemano con las que se pretende alcanzar determinados objetivos, habida cuenta de la limitación de los medios”. **(Cadamo, 2014, párr. 3).**

Los fines son los motivos últimos y superiores por los que se emprenden o se ejecuta una acción, una institución. Están en estrecha relación con las necesidades. Es la cuestión absoluta, el estado deseado. Se alcanza el fin cuando se ha satisfecho la necesidad o resuelto el problema. **(Cadamo, 2014, párr. 4).**

b. Importancia de la planificación curricular.

La planificación curricular es elemental en el proceso educativo ya que de ella depende la labor que cada docente desempeña en el aula.

Muchas veces se planifica por cuestiones de cumplimiento, sin tener en cuenta los elementos de la planificación, las necesidades de los estudiantes, el contexto entre otros.

Desde esta mirada la planificación se convierte simplemente en una actividad mecánica.

c. Procesos de la planificación curricular

Para **MINEDU, (2016, p. 35)**. La planificación se da en tres procesos:

1. Determinar el propósito de aprendizaje con base en las necesidades de aprendizaje identificadas.
2. Establecer los criterios para recoger evidencias de aprendizaje sobre el progreso.
3. Diseñar y organizar situaciones, estrategias y condiciones pertinentes al propósito de aprendizaje.

Estos procesos se pueden dar de forma simultánea, recurrente o iterativa y se desarrollan en mayor o menor medida según el tipo de planificación (**MINEDU, 2016, p. 35**).

d. Niveles para la planificación curricular

Programación anual: En este primer nivel se toma en cuenta: la organización secuencial y cronología de las unidades didácticas que se realizarán durante el año. (**MIDEDU, 2017, p. 4**).

Programación de unidades didácticas: En este segundo nivel se considera: la organización secuencial y cronológica de las sesiones de aprendizaje que se desarrollarán en la unidad. (**MIDEDU, 2017, p. 4**).

Programación de sesiones de aprendizaje: Se considera la organización secuencial de las actividades que se desarrollarán en la sesión de aprendizaje. (**MIDEDU, 2017, p. 4**).

e. Elementos de la programación anual

Descripción general:

- Especifica las metas anuales de aprendizaje.
- Toma como referencia el mapa de progreso del ciclo.

- Puede explicitar los grandes campos de conocimiento.

Organización de las unidades didácticas:

- Situación significativa
- Título de la unidad
- Duración en semanas
- Aprendizajes (competencias y capacidades)
- Productos (tangibles o intangibles) por cada unidad.

Materiales y recursos:

- Textos
- Equipos audiovisuales.

f. Características de la planificación curricular

Según el Art. 28° del Reglamento de la Ley General de Educación, el Currículo Nacional de la Educación Básica tiene las siguientes características:

Flexible: porque ofrece un margen de libertad que permite la adaptación de la diversidad de estudiantes y a las necesidades y demandas de cada región;

Abierto: ya que en él pueden incorporarse competencias de acuerdo al diagnóstico de las potencialidades naturales, culturales y económico-productivas de cada región, así como sus demandas sociales y las características específicas de los estudiantes.

Diversificado: pues en cada región ofrece a las instancias locales los lineamientos de diversificación, los cuales orientan a las instituciones educativas en la adecuación del currículo a las características y demandas socioeconómicas, lingüísticas, geográficas y culturales de cada región mediante un trabajo colegiado.

Integrador: porque el perfil de egreso, competencias, capacidades, estándares de aprendizaje y áreas curriculares conforman un sistema que promueve su implementación en las escuelas.

Valorativo: en tanto responde al desarrollo armonioso e integral del estudiante y promueve actitudes positivas de convivencia social, democratización de la sociedad y ejercicio responsable de la ciudadanía.

Significativo: ya que toma en cuenta las experiencias, conocimientos previos y necesidades de los estudiantes.

Participativo: porque lo elabora la comunidad educativa junto a otros actores de la sociedad; por tanto, está abierto a enriquecerse permanentemente y respeta la pluralidad metodológica. **(MINEDU, 2016).**

g. Principios de la planificación curricular

Racionalidad. - Objetos claros contexto eficiencia.

Previsión. - Prever y jerarquizar los recursos.

Utilidad. - Integración orgánica armónica-obviar duplicidad.

Flexibilidad. - Adaptabilidad a cualquier cambio que suscite en el transcurso de su ejecución.

Continuidad. - Las metas jamás deben ser abandonadas, cumplidas unas se perseguirán otras.

h. Dimensiones de la planificación curricular

Según la perspectiva de **Barreto, (1994)**. Al hablar de currículo se denota un contexto y una manera de pensar, planificar y hacer currículum, que metodológicamente y asumiendo una postura

integradora de la planificación curricular se organizan en: dimensiones, escenarios y momentos.

Dimensión social. Son los propios individuos quienes se verán afectados con la implantación de algún plan, programa o proyecto.

Dimensión técnica. Empleo de conocimientos organizados y sistemáticos derivados de la ciencia y la tecnología.

Dimensión política. Toda planeación debe ubicarse en un marco jurídico institucional que la respalde. Significa un compromiso con el futuro, modifica relaciones.

1.3.2. Desempeño docente.

Al respecto, (Montenegro Aldana, 2003, pág. 13). Manifiesta que el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

(Díaz Barriga, 2006). Manifiesta que el desempeño docente es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación; la palabra todo, incluye dentro del ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo el conjunto de las acciones técnicas y metodológicas configuran el trabajo del docente en el aula de

clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Chiroque Chunga , (2006, p. 1). Dice que el desempeño docente se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo, propone que el docente considera las siguientes categorías el manejo cognitivo, el manejo de formas de operar y los comportamientos.

Para **UNESCO, (2005).** Mencionado por **Callomamani Arocutipa, (2013, p. 42).** Desempeño docente es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impacta la formación de los alumnos, participar en gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño , implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias habilidades para la vida.

(Avolio, 2008, pág. 92). Manifiesta diciendo el desempeño docente se ha ampliado y no se limita al momento de encuentro personal con un grupo de alumnos. Abarca tareas previas de planificación de la enseñanza, análisis de los resultados obtenidos, propuestas de mejoras. Asimismo, implica participar en equipos de trabajo dentro del Centro de Formación o en la empresa/taller, para organizar y gestionar las actividades formativas. Se espera también que los docentes sean, en su propio desempeño, ejemplo de las capacidades que pretenden enseñar. Que desarrollen sus competencias docentes mediante un proceso basado en la resolución de problemas, en la reflexión a partir de su propia práctica y en la fundamentación del hacer.

Según (Tadesco & Tenti, 2002). Reflexiona en torno al desempeño de los docentes exige reconocer en primera instancia los tres principios históricos que estructuran el oficio del maestro: la relación de la

profesión docente con el sacerdocio o apostolado, ubicándose a la escuela como templo de saber, donde la tarea del docente era el resultado de su vocación y la enseñanza más que una profesión era una misión, la representación de la docencia como un trabajo , la representación de la docencia como una profesión , puesto que el desempeño de la actividad docente requiere del dominio de competencia racional y técnica y en la segunda instancia propone, la necesidad de reconocer y comprender las transformaciones actuales de la sociedad, es decir los cambios en la familia, los medios de comunicación y otras instituciones de la socialización , las nuevas demandas de producción y el mercado de trabajo , los fenómenos de la exclusión social y los nuevos desafíos de educabilidad y la evolución de la tecnología de comunicación e información .

El desempeño docente es el factor más importante ya que de él depende el proceso educativo en el sistema escolar. Refiere al docente como un facilitador, orientador y mediador, por lo que el docente debe tener una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los estudiantes, aplicando los seis procesos pedagógicos sugeridos por el **MINEDU** así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad.

a. Dimensiones específicas de la docencia

Cuenca, (2006). Plantea dimensiones para la evaluación del desempeño docente, diciendo primero que el docente es un profesional que tiene cuatro dimensiones. Una evidentemente de conocimientos, aquellos que el docente debería manejar; otra dimensión tiene que ver con el propio saber docente, todo el trabajo pedagógico y didáctico; la tercera, está relacionada con evaluación de aprendizaje. Finalmente, la cuarta dimensión, es todo relacionado con el comportamiento ético.

- **Dimensión pedagógica**

Constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórica – práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar. En esta dimensión tenemos: el juicio pedagógico, el liderazgo motivacional y la vinculación.

- **Dimensión cultural**

Refiere la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, sociales y políticos, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

- **Dimensión política**

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad.

Además, es importante considerar la dimensión reflexiva

- **Dimensión reflexiva**

El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano: Reflexiona en y desde su práctica social, Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La

autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor.

En la práctica docente el manejo de saberes pedagógicos, disciplinares y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza. El docente precisa elaborar juicios críticos sobre su práctica y la de sus colegas. En tanto tiene como sustento como ya se indicó, el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales además constituye el fundamento de la competencia profesional; en la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético; su trabajo resulta complejo y especializado.

b. Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

Según el MED, (2012). Los propósitos del buen desempeño son:

- Fortalecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

c. Los cuatro dominios del marco del buen desempeño

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

d. **Cualidades del desempeño docente**

Existen múltiples cualidades que le deben acompañar a todo docente dentro de ellas tenemos:

- Capacidad de adaptación
- Equilibrio emotivo
- Capacidad intuitiva
- Sentido del deber
- Capacidad de conducción
- Amor al prójimo
- Sinceridad
- Interés científico, humanístico y estético
- Capacidad de aprehensión de lo general
- Espíritu de justicia
- Disposición
- Empatía.

e. **Factores que influyen en el desempeño docente**

Según **Montenegro, (2003)**. El desempeño docente está determinado por tres factores: Factores asociados al docente: Está referido a su formación profesional, condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor. Existe una relación directa entre la mayor calidad de formación, respecto a las mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Factores asociados al estudiante: son análogos a los del docente como condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Estos factores dependen generalmente de: Las condiciones familiares, de su situación socio – económica, del docente y el ambiente. El docente en esta estructura puede inducir a la

motivación. El desarrollo del docente debe también expresarse en el desarrollo del alumno. El contexto socio cultural: se considera que la sociedad como organismo socio – económico – político y cultural - ejerce una poderosa influencia en el “desempeño docente”. La respuesta es nuestro rol para ayudar a salir adelante al país. (p.45).

f. Concepto de evaluación

Según **Mateo, (2005)**. Define a la evaluación como: “El proceso de recogida de información orientado a la emisión de juicios de mérito o de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención con relevancia educativa, este proceso debería ir necesariamente asociado a otro de toma de decisiones encaminado a la mejora u optimización del objeto o intervención evaluada”. (p. 65).

Su desarrollo resulta fundamental para la mejora y la innovación de todos los ámbitos educativos: sistemas, programas, servicios, profesores alumnos, etc., y es desde la evaluación que se le confiere sentido y significado a la medición y a los procesos de recogida de información y al tipo de construcción científica que se pretende lograr y no al contrario.

Según **Jiménez, (2006)**. Menciona que: “Todo proceso de evaluación ha de regirse por algunos tipos y funciones: varias son las cuestiones que podrían incluirse aquí dada la cantidad de aspectos que son proclives de incluirse derivados de las características ontológicas del objeto evaluado, de la finalidad de la evaluación y de la metodología aplicada en el desarrollo de la misma”. (p. 74).

g. La evaluación al desempeño docente

En la actualidad tiene muchas interrogantes como: ¿Evaluarlos para despedirlos? ¿Así se resolverán los problemas de la educación?; la evaluación de los docentes no debe tener como objetivo mirar las deficiencias o las limitaciones que tienen.

La evaluación del desempeño docente tendrá un sentido positivo cuando esta sirva para brindar oportunidades de mejoramiento a los docentes a través de la reflexión sobre su actuar en el aula.

Sobre el tema **Rodriguez, (2005)**. Expresa lo siguiente: La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos

En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus estudiantes, colegas y directivos.

1.3.3. Teorías que sustentan la investigación

a. Teoría del desarrollo organizacional

En la actualidad el trabajo en equipo, la organización de las empresas y por ende de las Instituciones educativas es primordial es por ello que se hace necesario que las Instituciones educativas deben entender que son unidades organizadas cuyo objetivo es dar cumplimiento a la visión que tienen en relación a los estudiantes.

Ramió, (1993). Explica: el primer paso para entender los campos de interés que abarca la teoría organizativa es definir el concepto organización. Aunque la Teoría de la Organización considera a las organizaciones como un dato de hecho, no problemático, propias de la realidad social, como si su existencia estuviera asegurada y fuese constante en el tiempo. (p.7).

Dimensiones de la organización según Ramió:

- a. El principal objeto de la teoría de la organización es la comprensión de las organizaciones.
- b. La teoría de la organización mira el presente y el futuro.
- c. La teoría de la organización aspira a simplificar los fenómenos organizativos.
- d. La teoría de la organización aspira a ser una ciencia.

b. Teorías de la ética

En la actualidad la ética es un tema de mucha controversia ya que de ella depende el actuar de cada una de las personas cada día en los medios de comunicación se escucha los actos de corrupción de algunos de nuestros gobernantes. Es que estas actitudes tienen que ver directamente con la personalidad de cada uno.

Si lo asociamos a la ética en las Instituciones Educativas esta tiene mucho que ver ya muchas veces algunos docentes por falta de ética es que actúan negativamente al momento de desempeñarse dentro del aula afectando con estas actitudes a los estudiantes.

La ética es fundamentalmente teórica, aunque está orientada a dotar al hombre de unas pautas concretas de comportamiento, mientras que la moral es más práctica puesto que detalla unas normas que se encuentran fundamentadas en la reflexión ética.

“Moral es el conjunto de comportamientos y de normas que tú, yo y algunos de quienes nos rodean solemos aceptar como válidos; ética es la reflexión sobre porque lo consideramos válidos y la comparación con otras morales diferentes”

Una teoría ética es una teoría filosófica que intenta fundamentar la moral es decir justificar su validez y legitimidad. Como toda moral consiste en una serie de preceptos o normas (busca el término medio haz lo que beneficie a la mayoría...) y una serie de valores (templanza, utilidad, felicidad...), la teoría deberá justificar precisamente estas normas y valores. Según el tipo de fundamento que proporcione hablaremos de un tipo de teoría ética o de otro. Así sean teorías distintas las que conciben y defienden la moral como búsqueda de la vida buena o como el cumplimiento del deber. (www.filosofia.net, 2018).

c. Teoría del desarrollo moral de Lawrence Kohlberg

Nos dice que la moral se desarrolla en cada persona pasando por una serie de fases o etapas.

Según Kohlberg las etapas en todos los seres humanos son las mismas además se dan en el mismo orden, estas crean estructuras permitiendo el paso entre una y otra etapa. Este autor nos menciona que el paso de una etapa a otra es un proceso de aprendizaje irreversible estructuras en el que se adquieren nuevas estructuras de conocimiento, valoración y acción. Estas estructuras son solidarias dentro de cada etapa, es decir, actúan conjuntamente y dependen las unas de las puestas en marcha de las otras. Kohlberg no encuentra razón para que, una vez puestas en funcionamiento, dejen de actuar, aunque si aceptan que se produzcan fenómenos de desajuste en algunos individuos que hayan adquirido las estructuras propias de la etapa de un modo deficiente. En este caso los

restos de estructura de la etapa anterior podrían actuar aun, dando la impresión de un retroceso en el desarrollo.

Kohlberg realizo sus estudios de investigación de desarrollo moral en niños y adolescentes en los suburbios de Chicago, luego para demostrar que los estudios realizados eran universales realizo su investigación con niños de una aldea de Taiwán

Según Kohlberg el desarrollo moral comenzaría con la etapa cero, donde se considera bueno todo aquello que se quiere y que gusta al individuo por el simple hecho de que se quiere y que gusta. Una vez superado este nivel anterior a la moral se produciría el desarrollo según su esquema.

El aporte para nuestro trabajo de esta teoría es:

- Esta teoría ha permitido ver como: cada uno de los docentes de la Institución Educativa desarrollan su labor de acuerdo al desarrollo moral que han ido adquiriendo en cada una de las etapas de su vida. Además, ha permitido observar como los estudiantes van adquiriendo los principios morales.
- Esta teoría me ha permitido conocer las diferentes etapas o fases que van a influir en el desarrollo de la moral.

d. Teorías de la planeación educativa

Existen varias teorías de la planeación entre ellas tenemos:

- **Teoría administrativa:** Tienden a identificar a la planeación como una etapa del proceso administrativo, como una actividad unidisciplinaria y como una responsabilidad del gerente o ejecutivo a quien corresponde establecer la vinculación entre el contenido de los planes, programas, proyectos y su instrumentación.
- **Teoría de sistemas:** La planeación ya no se entiende como una actividad unidisciplinaria y como responsabilidad exclusiva del

gerente o administrador sino como una responsabilidad compartida por un equipo técnico, de carácter interdisciplinario, en el que participan administradores, economistas, sociólogos, ingenieros, matemáticos, arquitectos, políticos, programadores, antropólogos, psicólogos, educadores y ciudadanos en general.

- **Teoría del cambio o desarrollo:** En esta tercera corriente teórica los especialistas suelen orientar los procesos de planeación hasta la promoción del desarrollo en sus diferentes sectores o bien considerar a la planeación como un instrumento necesario para el desarrollo de un país, sector o Institución Educativa.
- **Teoría prospectiva o de innovación:** En esta cuarta corriente teórica la planeación se utiliza como una estrategia para la construcción del futuro que se desea. Para diseñar e inventar nuevos futuros de acuerdo con esto se pueden observarse tres posiciones frente a la previsión del futuro: adaptativa, preventiva, e inventiva que también puede llamarse creativa o prospectiva.

El aporte para nuestro trabajo de esta teoría es:

- Esta teoría ha permitido ver como cada uno de los docentes de la Institución Educativa le prestan importancia a la planificación de su labor educativa convirtiéndose esta en un anticipo para lograr aprendizajes en los estudiantes.
- Ha permitido conocer si los docentes toman en cuenta al momento de planificar el contexto de los estudiantes.

e. TEORÍAS DEL CURRÍCULO

- **Teorías críticas**

Consiste en analizar los procesos mediante los que nuestra sociedad y nuestros puntos de vista sobre ella, se han formado, La comprensión de estos procesos puede revelar también algunas de las formas en las que están distorsionadas, tanto la vida social, como nuestros puntos de vista sobre ella.

- **Teoría técnica**

Considera a la sociedad ya a la cultura como una “trama” externa a la escolarización y al currículo. Como un contexto caracterizado por las “necesidades” y los objetivos sociales.

- **Teoría práctica**

La teoría práctica del currículo; trata de informar sobre el juicio de los profesores y de otros miembros activos de la sociedad y de la cultura, como aquellas personas que intentan actuar correcta y sensatamente en las situaciones prácticas en las que ellas mismas se encuentran.

f. Teorías del desempeño.

Es importante tener en consideración las teorías del desempeño ya que en ellas nos hablan acerca de cómo el trabajador percibe la motivación y el vínculo con la capacidad del desempeño por ello en la actualidad la mayoría de empresas trabajan a profundidad el aspecto motivacional para lograr mejor la productividad.

Para **Nabaldian, (2002, p. 252)**. “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento”

Las principales teorías son la teoría de la equidad y la teoría de la expectativa:

- **Teoría de la equidad.**

La equidad es un aspecto importante entre todo trabajador ya que muchas veces de ello depende su productividad. La equidad tiene que ver básicamente con el trato que recibe ya sea justo o injusto.

Según **Nabaldian, (2002)**. La equidad se refleja en la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: 1) El rendimiento

2) La equiparación con otros

En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas.

- **Teoría de las expectativas.**

De acuerdo a **Nabaldian, (2002)**. Esta teoría se centra: En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) La

importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones

Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, ya que como ser humano también tiene expectativas y metas. Donde Maciel (2005). afirma que “en el imaginario de nuestra sociedad (...) el perfil del docente ideal se sustenta sobre el mito que sobrevalora la vocación (docente se nace, no se hace), minimizando la formación. Se estructura sobre la creencia, casi mágica, de que la enseñanza es una labor sencilla (enseñar: tarea fácil)”

El aporte para nuestro trabajo de esta teoría es:

- Ha permitido ver en la Institución Educativa el concepto que cada uno tiene sobre lo justo o lo injusto es decir sobre la equidad entre los docentes.
- Esta teoría me ha permitido conocer las expectativas que los docentes tiene con relación a los estímulos como resultado del desempeño; influyendo definitivamente en el mejoramiento de su práctica docente.

1.4. Formulación del Problema

¿En qué medida la Planificación Curricular se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 82939, San Antonio Bajo?

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación legal

El presente proyecto de investigación, tiene su justificación legal basada en la nueva Ley Universitaria, Ley N° 30220, aprobada por el congreso con fecha tres de julio del año dos mil dos mil catorce y promulgada por el ejecutivo el ocho de julio del mismo año y publicada en el diario Oficial; en el Reglamento de Postgrado de la Universidad César Vallejo de la

Ciudad de Chiclayo, especificado en el Art. 31° “Los estudios de maestría están orientados a desarrollar competencias para el manejo de la investigación científica y tecnológica que conducen a un buen desempeño académico y profesional”. Del mismo modo el presente proyecto de investigación se sustenta jurídicamente en el Reglamento de Investigación de Postgrado de Universidad aprobado mediante R D N°3902-2013/EPG-UCV, establecidos en los siguientes artículos: Art. 13° establece que: “El proyecto de tesis es el documento que describe la planeación de una investigación propuesta. Contiene la organización sistematizada del trabajo que se propone realizar el investigador”; a la vez el Art. 15°.

El tema de proyecto de tesis será escogido por el autor y debe corresponder a una de las líneas de investigación y el área de especialidad del programa al cual está adscrito; así como el Art. 17° “El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con la opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución de aprobación del proyecto”. Por lo que el presente Proyecto de Investigación cumple con todos los requisitos establecidos por la nueva Ley Universitaria y la normatividad de Educación Superior prevista por la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Magister en Administración de la Educación.

1.5.2.- Justificación teórica científica

Esta investigación está sustentada en las teorías del currículo y el desempeño docente, entre ellas tenemos:

Teorías críticas

Consiste en analizar los procesos mediante los que nuestra sociedad y nuestros puntos de vista sobre ella, se han formado, La comprensión de estos procesos puede revelar también algunas de las formas en las que

están distorsionadas, tanto la vida social, como nuestros puntos de vista sobre ella.

Teoría técnica

Considera a la sociedad ya a la cultura como una “trama” externa a la escolarización y al currículo. Como un contexto caracterizado por las “necesidades” y los objetivos sociales.

Teoría práctica

La teoría práctica del currículo trata de informar sobre el juicio de los profesores y de otros miembros activos de la sociedad, de la cultura, como aquellas personas que intentan actuar correcta y sensatamente en las situaciones prácticas en las que ellas mismas se encuentran.

Teorías del desempeño.

Es importante tener en consideración las teorías del desempeño ya que en ellas nos hablan acerca de cómo el trabajador percibe la motivación y el vínculo con la capacidad del desempeño por ello en la actualidad la mayoría de empresas trabajan a profundidad el aspecto motivacional para mejorar la productividad. En lo que se refiere a las Instituciones Educativas la productividad se evidencian en el logro de aprendizajes de los estudiantes.

Para **Nabaldian, (2002, p. 252)**. “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento”

Las principales teorías son: la teoría de la equidad y la teoría de la expectativa.

Teoría de la equidad.

Equidad es un aspecto importante entre todo trabajador ya que muchas veces de ello depende su productividad. La equidad tiene que ver básicamente con el trato que recibe ya sea justo o injusto.

Según **Klingner y Nabaldian (2002)**. La equidad se refleja: en la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización; Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante significa que la imparcialidad y el buen trato son elementos fundamentales apareciendo con igual peso en la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos:

- 1) el rendimiento
- 2) La equiparación con otros.

En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas. **Teoría de las expectativas.**

De acuerdo a **Klingner & Nalbandian, (2002, p. 253)**. Esta teoría se centra:

En los sentimientos de satisfacción de los empleados, de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados:

- a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado.
- b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño.
- c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones.

Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador ya que como ser humano también tiene expectativas y metas. Donde **Maciel, (2005, p. 180)**. Afirma que “en el imaginario de nuestra sociedad (...) el

perfil del docente ideal se sustenta sobre el mito que sobrevalora la vocación (docente se nace, no se hace), minimizando la formación. Se estructura sobre la creencia, casi mágica, de que la enseñanza es una labor sencilla (enseñar: tarea fácil)”

1.5.3.- Justificación Práctica

En el Perú como en muchos otros países se han notado ciertos cambios en la educación, específicamente en el Perú el Ministerio de Educación en los últimos años están diseñando un nuevo sistema curricular el cual propone un Diseño Curricular con un enfoque por competencias permitiendo el logro de los aprendizajes fundamentales y para ejecutarlo es fundamental dos aspectos importantes: La planificación y el cambio en la práctica docente. Deberíamos entender que la planificación y la organización deben ser inherentes a la práctica del docente

Por lo que el presente trabajo de investigación propone encontrar una relación entre la planificación curricular y el desempeño docente teniendo en cuenta que muchos de los docentes escasamente planifican la labor educativa influyendo negativamente en el aprendizaje de los estudiantes; hoy en día se debe impartir una educación de un enfoque por competencias en las aulas pero aún se encuentran practicas docentes con una educación tradicional y conocedores que el docente es el eje primordial en el logro de aprendizajes de los estudiantes, es importante que el docente planifique su labor docente tal como lo señala el Marco del Buen desempeño Docente en el primer dominio: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. La cual esta especificada en la Competencia 2 que literalmente dice: Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión (MINEDU, Marco del Buen Desempeño Docente, 2012, p. 23).

1.6. Hipótesis

Hipótesis Alternativa: La planificación curricular se relaciona positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 82939 – Bambamarca – 2018.

Hipótesis nula: La planificación curricular no se relaciona positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 82939 – Bambamarca – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar en qué medida la planificación curricular se relaciona con el desempeño docente en el nivel de educación primaria de la Institución Educativa N° 82939 – Bambamarca – 2018.

1.7.2. Específicos

1. **Describir** como se realiza la planificación curricular en el nivel de educación primaria de la Institución Educativa N° 82939 – Bambamarca – 2018.
2. **Describir** el Desempeño Docente en el nivel de educación primaria de la Institución Educativa N° 82939 – Bambamarca – 2018.
3. **Verificar** la relación que existe entre la planificación curricular y el Desempeño Docente en el nivel de educación primaria de la Institución Educativa N° 82939– Bambamarca – 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

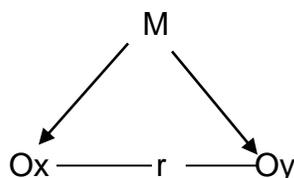
El diseño de la investigación es no experimental descriptivo correlacional. Dado a que tenemos el conocimiento pleno de esta problemática y para demostrar la correlación entre las variables evaluamos cada una de ellas luego de haber realizado la descripción de las características reales de la población en estudio.

Danhke, G. (1989). Citado por **Hernández, R. (2003).** Sostiene que los estudios descriptivos por lo general fundamentan las investigaciones correlacionales las cuales a su vez proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos que generan un sentido de entendimiento y son altamente estructurados. Añade que los estudios descriptivos sirven para analizar cómo es y cómo se manifiestan un fenómeno y sus componentes en tanto que los estudios correlacionales pretenden observar cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí.

El diseño pertenece a una investigación no experimental que se orienta al tipo de estudio en donde se intenta determinar la relación que existe entre la planificación curricular y el desempeño docente. Este estudio se hizo de la siguiente forma:

Se realizó la aplicación de una encuesta con la finalidad de diagnosticar la relación que existe entre la planificación curricular y el desempeño docente.

El estudio es de tipo transversal correlacional porque los datos se recolectaron en un solo espacio y tiempo, con el propósito de describir y analizar las variables en el momento dado. Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema:



M = Representa la muestra de estudio

Ox = Representa los datos de las dimensiones de la planificación curricular.

Oy = Representa los datos del desempeño docente.

r = Indica el grado de correlación entre ambas variables

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Definición Conceptual de las variables

Variable independiente: Planificación curricular

Es el acto de anticipar, organizar y decidir cursos variados y flexibles de acción que propicien determinados aprendizajes en nuestros estudiantes teniendo en cuenta sus aptitudes, contextos y diferencias; la naturaleza de los aprendizajes fundamentales y sus competencias y capacidades a lograr así como las múltiples exigencias y posibilidades que propone la pedagogía, estrategias didácticas y enfoques en cada caso. (Ministerio de Educación, 2014).

Variable dependiente: Desempeño docente.

Es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente.

2.2.2. Definición operacional

La operacionalidad de las variables se realizó al momento de establecer las dimensiones de cada variable y luego hacer la correlación entre las variables en estudio primeramente se diseñan los instrumentos de medida para ambas variables, luego se aplica a los sujetos en estudio para finalmente analizar y contrastar los resultados y finalmente establecer su grado de correlación y poder aceptar o rechazar las hipótesis o supuestos que se plantearon para este estudio de investigación.

2.2.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
V. I. Planificación Curricular	Es el acto de anticipar, organizar y decidir cursos variados y flexibles de acción que propicien determinados aprendizajes en nuestros estudiantes teniendo en cuenta sus aptitudes, contextos y diferencias; la naturaleza de los aprendizajes fundamentales y sus competencias y capacidades a lograr; así como las múltiples exigencias y posibilidades que propone la pedagogía, estrategias didácticas y enfoques en cada caso.	Social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Demuestra conocimiento de las características individuales de los estudiantes. ➤ Conoce la realidad socio cultural de los estudiantes. 	FICHA DE ENCUESTA
		Técnica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elabora la programación curricular teniendo en cuenta su estructura. ➤ Diseña procesos pedagógicos. ➤ Demuestra conocimiento de los procesos didácticos de las diferentes áreas curriculares. ➤ Demuestra conocimiento de los enfoques de las áreas curriculares. ➤ Selecciona y organiza diferentes recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. ➤ Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. 	
		Política	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toma en cuenta la normativa nacional: Marco curricular. 	

V. D. Desempeño Docente	<p>Es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente.</p>	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Controla permanentemente la ejecución de su programación curricular: Planificación anual. Unidades didácticas. Sesiones de aprendizaje. ➤ Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes. ➤ Utiliza recursos en función del propósito de la sesión de aprendizaje. ➤ Elabora instrumentos válidos para ➤ evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. ➤ Evalúa los aprendizajes de los estudiantes. ➤ Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. ➤ Enfrenta los desafíos económicos, políticos sociales y culturales. 	FICHA DE ENCUESTA
		Cultural Política	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conciencia sobre los referentes culturales. ➤ Compromiso con la formación de los estudiantes como personas así como ciudadanos. 	

		Reflexiva	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orienta a los estudiantes hacia una sociedad justa, libre y menos desigual. <p>Revisa sus prácticas de enseñanza a través del autorreflexión.</p>	
--	--	-----------	---	--

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población y muestra está constituida por los docentes y directivos de la I.E. N° 82939.

	POBLACIÓN	TOTAL
	DIRECTIVOS	01
	DOCENTES 1º GRADO	02
	DOCENTES 2º GRADO	02
	DOCENTES 3º GRADO	02
	DOCENTES 4º GRADO	02
	DOCENTES 5º GRADO	01
	DOCENTES 6º GRADO	02

Fuente: CAP I.E. N° 82939

2.3.2. Método de investigación

El método de investigación empleado es cuantitativo porque supone que la realidad es objetiva y factible a ser medida, lo que me permitirá organizar una determinada teoría que podría servir como aporte o reforzamiento de posteriores investigaciones para aquellos docentes interesados en realizar este tipo de trabajos.

Los datos fueron procesados en Tablas estadísticas de doble entrada y el análisis se realizó a través de cifras porcentuales y representaciones gráficas en relación a la planificación curricular evidenciando la relación que tiene con el desempeño docente.

Con los datos hallados anteriormente se procedió a contrastar la hipótesis planteada lo que permitieron la discusión de los resultados que consiste en la comparación entre el marco teórico y los antecedentes con los resultados obtenidos. Posteriormente se elaborarán las conclusiones y sugerencias respectivas.

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

2.4.1. Técnicas

a. Técnica para la recolección de datos

Para la ejecución de la presente tesis sobre la gestión escolar y la calidad educativo he tenido que usar de las siguientes técnicas, instrumentos y fuentes para el recojo de dicha información.

b. Técnicas de la Investigación de Campo

Observación directa intensiva no controlada

Se analizó al objeto de estudio, donde se recogió información con los docentes individualmente considerados, sin ningún parámetro preestablecido.

2.5. Métodos de análisis de datos

- Se utilizó la estadística descriptiva: tablas de frecuencia y gráficos de barras.
- Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la estadística inferencial, mediante el coeficiente de correlación de Microsoft Excel, que permitió analizar la correlación que existe entre las variables planificación curricular y desempeño docente de la muestra en estudio.

2.6. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación está realizado bajo los lineamientos de la escuela de posgrado de la universidad César Vallejo y es producto de un proceso de investigación recogido de la problemática educativa.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de los resultados

Los datos obtenidos como producto de la aplicación de las encuestas aplicadas en nuestro trabajo de investigación lo detallamos por dimensiones para nuestras dos variables

Tabla 01

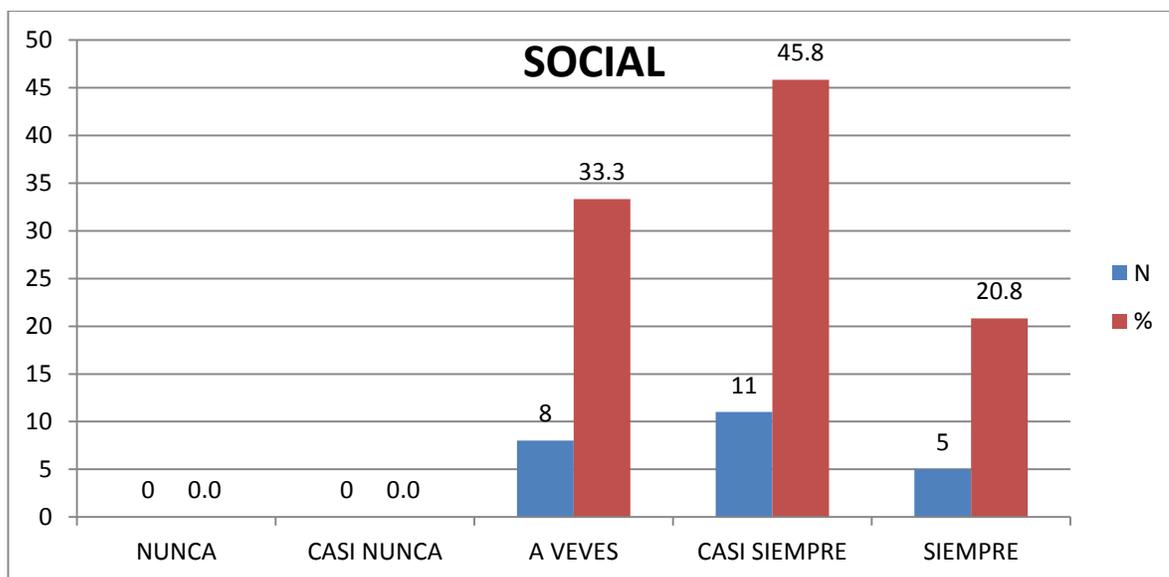
Resultados de las frecuencias en la dimensión social de la variable de planificación curricular

FRECUENCIAS	N	%
NUNCA	0	0,0
CASI NUNCA	0	0,0
A VECES	8	33,3
CASI SIEMPRE	11	45,8
SIEMPRE	5	20,8
TOTAL	24	100,0

Fuente: Encuesta.

Figura 01

Resultados de las frecuencias en la dimensión social de la variable de planificación curricular



Fuente: Encuesta.

Tabla 02

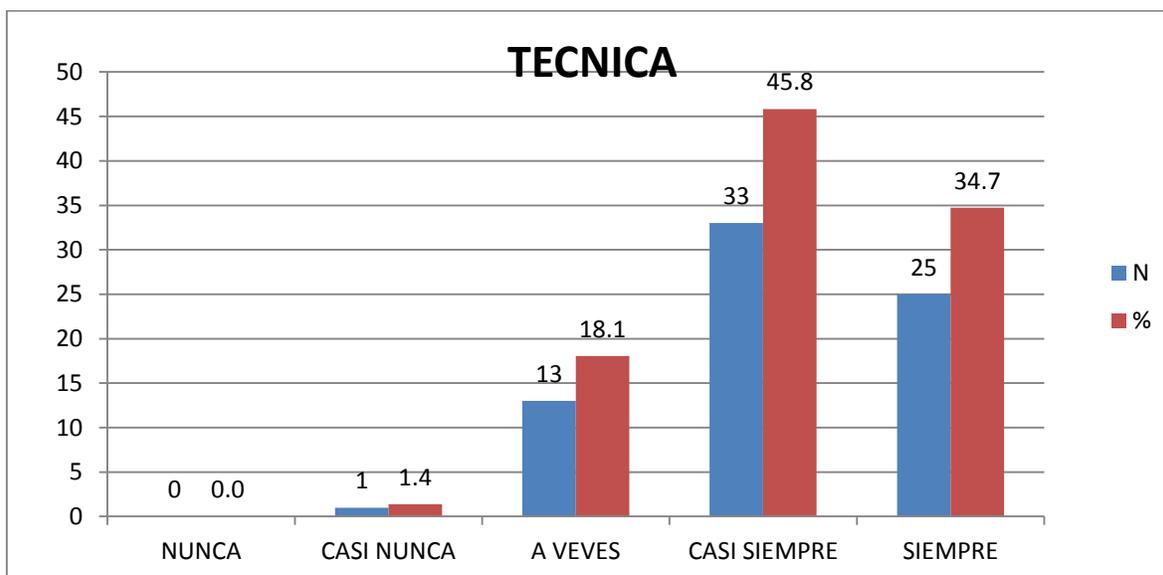
Resultados de las frecuencias en la dimensión Técnica de la variable de planificación curricular

FRECUENCIA	N	%
NUNCA	0	0,0
CASI NUNCA	1	1,4
A VEVES	13	18,1
CASI SIEMPRE	33	45,8
SIEMPRE	25	34,7
TOTAL	72	100,0

Fuente: Encuesta.

Figura 02

Resultados de las frecuencias en la dimensión Técnica de la variable de planificación curricular



Fuente: Encuesta.

Tabla 03

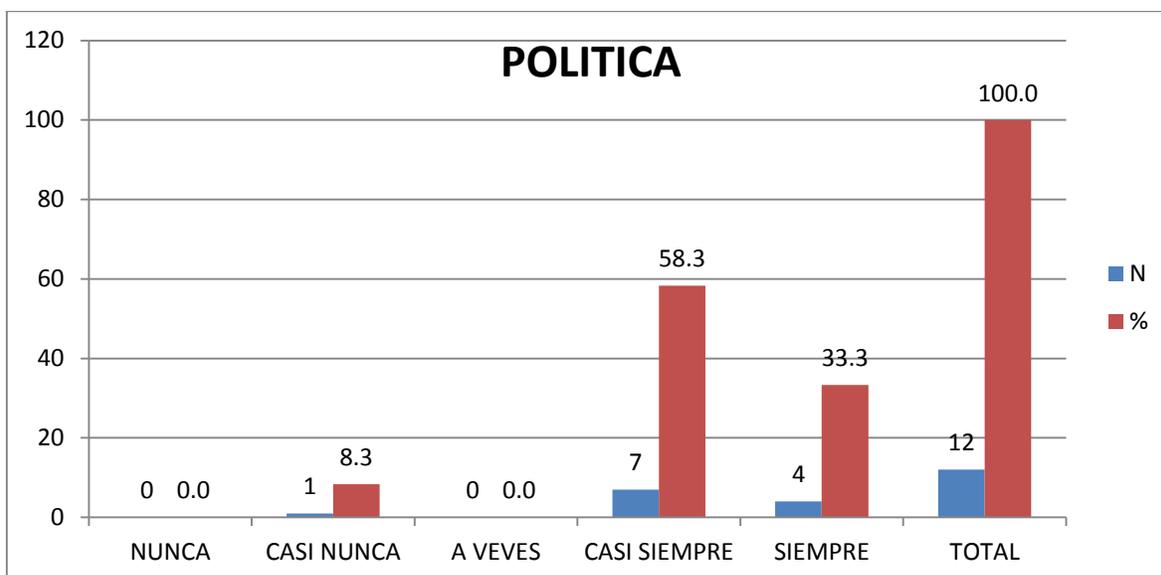
Resultados de las frecuencias en la dimensión Política de la variable de planificación curricular

FRECUENCIAS	N	%
NUNCA	0	0,0
CASI NUNCA	1	8,3
A VEVES	0	0,0
CASI SIEMPRE	7	58,3
SIEMPRE	4	33,3
TOTAL	12	100,0

Fuente: Encuesta.

Figura 03

Resultados de las frecuencias en la dimensión Política de la variable de planificación curricular



Fuente: Encuesta.

Presentación de las tablas de frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño docente.

Tabla 04

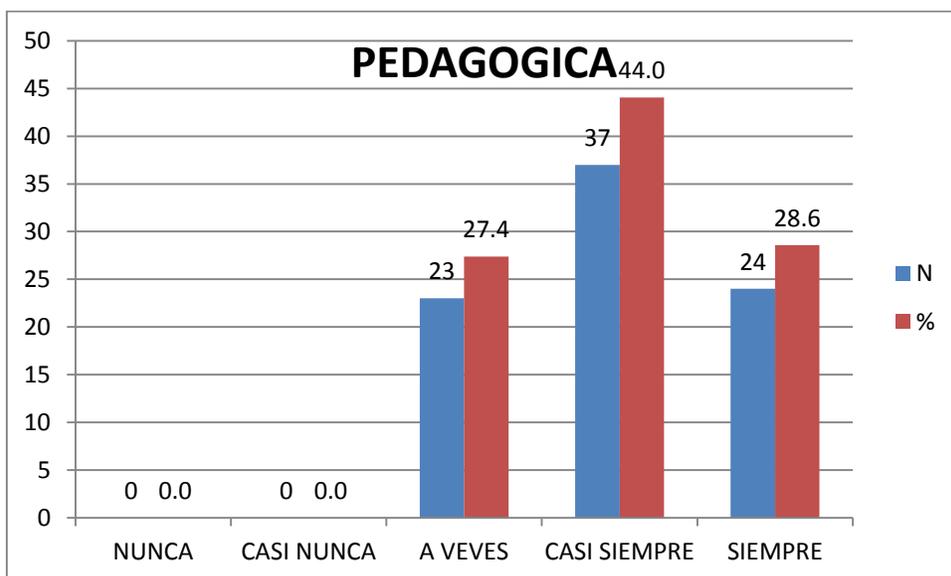
Resultados de las frecuencias en la dimensión Pedagógica de la variable de desempeño docente.

FRECUENCIAS	N	%
NUNCA	0	0,0
CASI NUNCA	0	0,0
A VEVES	23	27,4
CASI SIEMPRE	37	44,0
SIEMPRE	24	28,6
TOTAL	84	100,0

Fuente: Encuesta.

Figura 04

Resultados de las frecuencias en la dimensión Pedagógica de la variable de desempeño docente.



Fuente: Encuesta.

Tabla 05

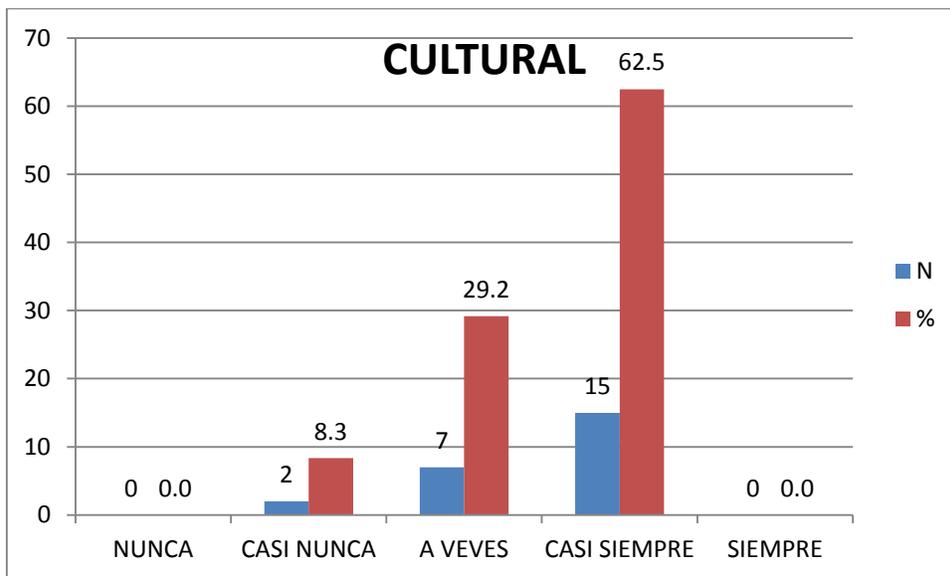
Resultados de las frecuencias en la dimensión cultural de la variable de desempeño docente.

FRECUENCIAS	N	%
NUNCA	0	0,0
CASI NUNCA	2	8,3
A VECES	7	29,2
CASI SIEMPRE	15	62,5
SIEMPRE	0	0,0
TOTAL	24	100,0

Fuente: Encuesta.

Figura 05

Resultados de las frecuencias en la dimensión Cultural de la variable de desempeño docente.



Fuente: Encuesta.

Tabla 06

Resultados de las frecuencias en la dimensión Política de la variable de desempeño docente.

FRECUENCIAS	N	%
NUNCA	0	0,0
CASI NUNCA	0	0,0
A VEVES	4	16,7
CASI SIEMPRE	6	25,0
SIEMPRE	14	58,3
TOTAL	24	100,0

Fuente: Encuesta.

Figura 06

Resultados de las frecuencias en la dimensión Política de la variable de desempeño docente.

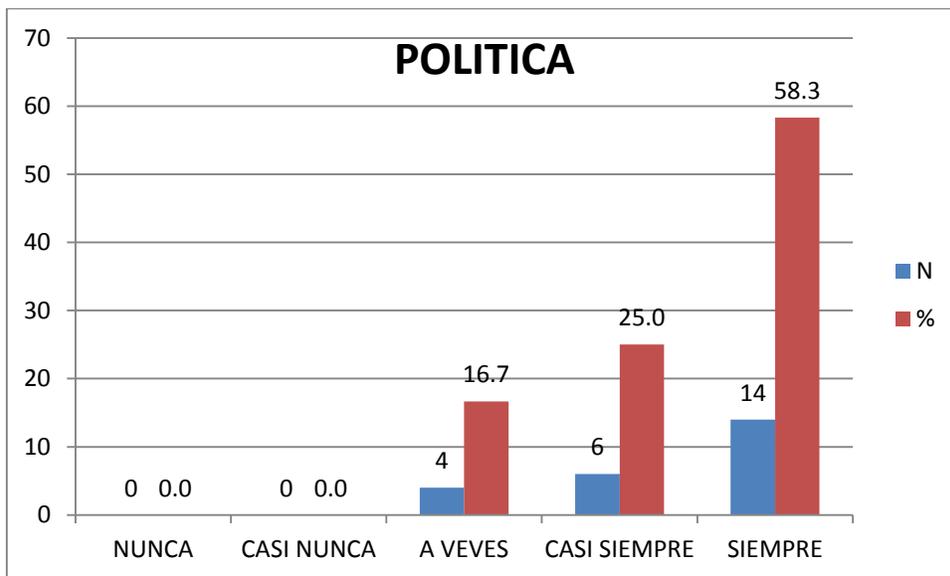


Tabla 07

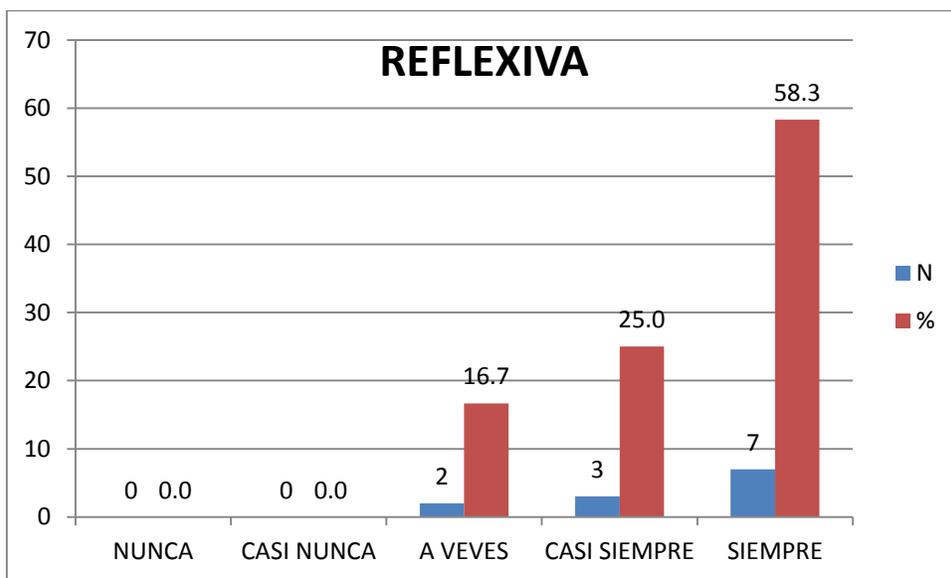
Resultados de las frecuencias en la dimensión Reflexiva de la variable de desempeño docente.

FRECUENCIAS	N	%
NUNCA	0	0,0
CASI NUNCA	0	0,0
A VEVES	2	16,7
CASI SIEMPRE	3	25,0
SIEMPRE	7	58,3
TOTAL	12	100,0

Fuente: Encuesta.

Figura 07

Resultados de las frecuencias en la dimensión Reflexiva de la variable de desempeño docente.



Fuente: Encuesta.

IV. Discusión de resultados

Haciendo uso del aplicativo Microsoft Excel para correlacionar las dimensiones nos arroja el resultado mostrado en la siguiente tabla.

Tablas N° 08

Coeficiente de correlación de las dimensiones de las variables de planificación curricular y desempeño docente

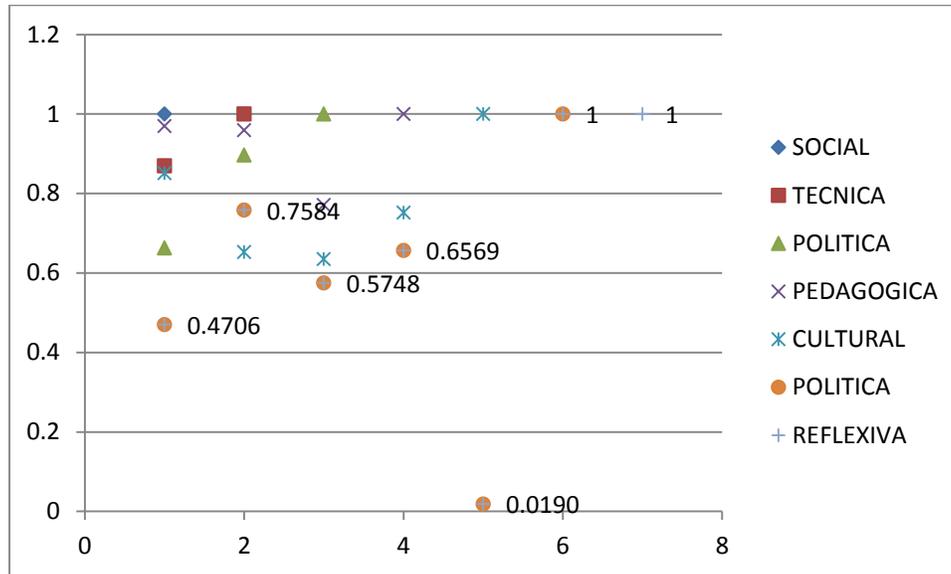
DIMENCIONES	SOCIAL	TECNICA	POLITICA	PEDAGOGICA	CULTURAL	POLITICA	REFLEXIVA
SOCIAL	1						
TECNICA	0,8694	1					
POLITICA	0,6635	0,8968	1				
PEDAGOGICA	0,9697	0,9594	0,7715	1			
CULTURAL	0,8516	0,6527	0,6348	0,7520	1		
POLITICA	0,4706	0,7584	0,5748	0,6569	0,0190	1	
REFLEXIVA	0,4706	0,7584	0,5748	0,6569	0,0190	1	1

Fuente: de Microsoft Excel.

En la tabla de análisis de los datos observamos que existe una relación directa entre la dimensión de técnica y social de un 0,8694%, existe una relación directa entre la dimensión de política y técnica en un 0,8968%, existe una relación directa entre la dimensión pedagógica y política en un 0,7715%, existe una relación directa entre la dimensión cultural y pedagógica en un 0,7520%, existe una relación directa entre la dimensión política y cultural en un 0,0190%, y una relación perfecta entre la dimensión reflexiva y política con un valor del 1%.

Figura N° 08

Dispersión en la correlación de las dimensiones de las variables de planificación curricular y desempeño docente



Fuente: Encuesta.

4.1. Contratación de los resultados

Al contrastar nuestros resultados obtenidos del aplicativo Ms Excel y al existir una correlación positiva entre sus variables entonces aceptamos la hipótesis alterna y deseamos la hipótesis nula.

De la investigación realizada podemos afirmar que Existe una relación positiva entre la planificación curricular y desempeño docente en la institución educativa N° 82939, BAMBAMARCA - 2018

V. CONCLUSIONES

- ✓ En relación a la planificación curricular el coeficiente de relación más alto entre las dimensiones de sus variables tiene un valor de 0,8694% de los docentes de la muestra de la I. E. N° 82939 mencionan que está en un nivel altamente favorable.
- ✓ En relación al desempeño docente el coeficiente de relación más alto entre las dimensiones de sus variables tiene un valor de 0,9697% de los docentes de la muestra de la I. E. N° 82939 mencionan que está en un nivel altamente favorable.
- ✓ En la contrastación de hipótesis, afirmamos que existe una relación positiva entre la planificación curricular y el desempeño docente, en la I. E. N° 82939.

VI. RECOMENDACIONES

Al director de la Institución educativa debe organizar capacitaciones para los docentes sobre planificación curricular con el fin de mejorar la práctica docente.

A los docentes del nivel primario, tener en cuenta, los dominios del marco del buen desempeño docente con el fin de mejorar la práctica docente y lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.

A los especialistas de la UGEL de educación primaria, debe capacitar a los docentes sobre cómo elaborar la planificación curricular y mejorar el desempeño de los docentes.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima: UNMSM.
- Avolio, S. (2008). *Propuestas para la enseñanza en la formación*.
- Barreto Calle, C. F. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012*. Cuenca - Ecuador.
- Barreto de R, N. (1994). La Planificación Curricular. *VII Seminario Nacional de Investigación Educativa de la Universidad Pedagógica Experimental* . Caracas.
- belenurieta. (s.f.). *wordpress.com*. Obtenido de *wordpress.com*:
<https://belenurieta.wordpress.com/el-concepto-de-planificar/>
- Cadamo, C. (26 de enero de 2014). *carmenmireyac.blogspot.com*. Obtenido de *carmenmireyac.blogspot.com*:
<http://carmenmireyac.blogspot.com/2014/01/la-planificacion-curricular-la.html>
- Callomamani Arocutipa , R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores* . Lima - Perú.
- Callomamani Arocutipa, R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. Lima.
- Chiroque Chunga , S. (2006). *Evaluación de desempeño docente*. Lima: Informe 45.
- Cuenca, R. (2006). No existe cultura de evaluación en Perú. (T. Informa, Entrevistador)
- Díaz Barriga, A. (2006). *Enseñanza situada. Vínculo entre la escuela y la vida*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Jiménez, B. (2006). *Claves para comprender la formación profesional en Europa y España*. Barcelona: EUB.

- Klingner, E., & Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. Mexico: ELIAC.
- Maciel, C. (2005). *La formación del docente. Mitos Problemas y Realidades en protagonismo docente en el cambio educativo*. . PRELAC.
- MATEO, A. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas, ICE-HORSORI*. Barcelona - España: Alfaomega.
- Menchu Menchu , A. J. (2013). *Curriculum Nacional Base y la Practca Docente*. Quetzaltenango_Guatemala.
- Menchu Menchu, A. J. (2013). *Curriculum Nacional Base y la Practca Docente*. Quetzaltenango_Guatemala.
- MIDEDU. (2017). *Cartilla de planificación curricular para Educación Primaria*. Lima: DIGEBR.
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima-Peru: Minedu.
- MINEDU. (2014). *Marco Curricular Nacional*. Lima: Minedu.
- MINEDU. (2016). *Curriculo Nacional de la Edicacion Basica*. Lima - Peru: Minedu.
- MINEDU. (2016). Programa curricular de educación primaria - EBR. En MINEDU. Lima - Peru: Ministerio de Educación.
- MONRROY ALMONTE, M. (2012). *Desempeño Docente y Rendimiento Academico en Matematica en los Alumnos de una Institucion Educativa de Ventanilla-Callao*. Lima - Peru.
- Montenegro Aldana, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. . Bogota - Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogota - Colombia: Cooperativa editorial del Magisterio.
- Nabaldian, K. (2002).
- Portillo Fernández, C. (Marzo de 2005). *ficus.pntic.mec.es*. Obtenido de [ficus.pntic.mec.es:](http://ficus.pntic.mec.es/)
http://ficus.pntic.mec.es/~cprf0002/nos_hace/desarrol3.html
- Quino Sifuentes, W. (2016). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas de San Martín de Porres - 2016*. Lima - Perú.

- Ramió, C. (1993). *Lecturas de Teoría de la Organización*. Madrid - España: Ministerio para las Administraciones Públicas.
- RODRIGUEZ, R. (2005). *Niveles de inteligencia emocional y de autoeficacia en el rendimiento escolar en alumnos con alto y bajo desempeño académico*. Lima.
- SALINAS ERAZO, E. V. (2014). *Calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la I.E. policía nacional del Perú "Juan Linares Rojas", Oquendo Callao-2013*. Callao-Peru.
- Tadesco, J., & Tenti, E. (2002). *Desempeño de los docentes en América latina y Caribe*. Instituto internacional de planeamiento de la educación de la UNESCO.
- VARGAS VÁSQUEZ, D. M. (2010). *Gestión Pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. Lima: UCP.
- VASQUEZ MEDINA, C., & TIRADO DIAZ, M. (2013). *Influencia del Proyecto Educativo Institucional en la Gestión Pedagógica de la Institución Educativa N° 82661 Bambamarca-2013*. Bambamarca- Cajamarca.
- www.filosofia.net*. (04 de 08 de 2018). Obtenido de <http://www.filosofia.net>:
http://www.filosofia.net/materiales/sofiafilia/eec/eec_26.html#Materiales_de_apoyo_para_alumns_de_2%BA_d

ANEXOS

Anexo 01

ENCUESTA PARA LOS DOCENTES: PLANIFICACIÓN CURRICULAR

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la planificación curricular y el desempeño docente en el nivel primario de la IE. N° 82939 San Antonio.

Instrucciones: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cuatro opciones que la acompañan, Marca con una (X) la respuesta

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

DIMENSIONES	ITEMS	VALORES				
		1	2	3	4	5
SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Demuestra conocimiento de las características individuales de los estudiantes. ➤ Conoce la realidad socio cultural de los estudiantes 					
TÉCNICA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elabora la programación curricular teniendo en cuenta su estructura. ➤ Diseña procesos pedagógicos al momento de elaborar la programación curricular. ➤ Demuestra conocimiento de los procesos didácticos de las diferentes áreas curriculares. ➤ Demuestra conocimiento de los enfoques de las áreas curriculares. ➤ Selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. ➤ Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. 					
POLÍTICA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toma en cuenta la normativa nacional: Marco curricular. 					



“MUCHAS GRACIAS”

“BENDICIONES”

ENCUESTA PARA LOS DOCENTES: DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la planificación curricular y el desempeño docente en el nivel primario de la IE. N° 82939 San Antonio.

Instrucciones: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cuatro opciones que la acompañan, Marca con una (X) la respuesta.

2. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

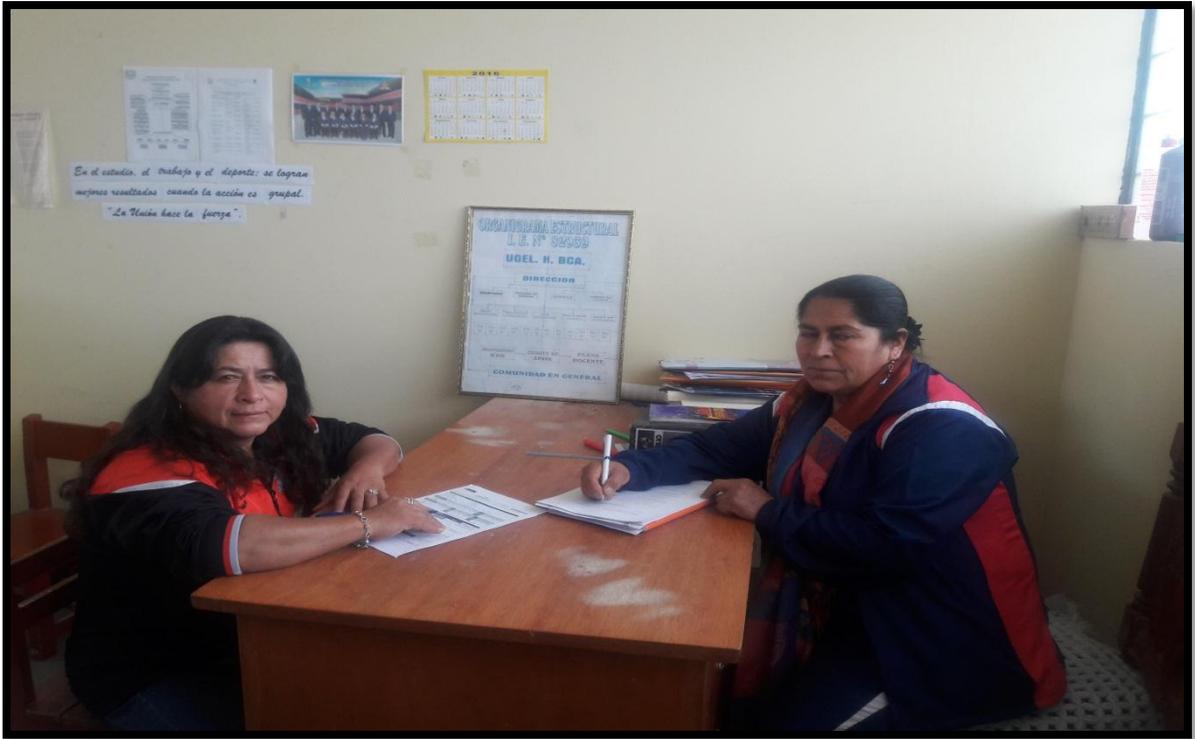
DIMENSIONES	ITEMS	VALORES				
		1	2	3	4	5
PEDAGÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Controla la ejecución de su programación curricular: Planificación anual. Unidades didácticas. Sesiones de aprendizaje ➤ Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes. ➤ Utiliza recursos en función del propósito de la sesión de aprendizaje. ➤ Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados de los estudiantes. ➤ Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. ➤ Evalúa los aprendizajes de los estudiantes. ➤ Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. 					
CULTURAL	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Enfrenta los desafíos económicos, políticos sociales y culturales. ➤ Conciencia sobre los referentes culturales. 					
POLÍTICA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Compromiso con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino como ciudadanos. ➤ Orienta a los estudiantes hacia una sociedad justa, libre y menos desigual. 					
REFLEXIVA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisa sus prácticas de enseñanza a través de la autorreflexión. 					

“MUCHAS GRACIAS”

“BENDICIONES”



Anexo Evidencias



Diálogo con directora de la I.E. N° 82939 – San Antonio Bajo.



Docentes de la I.E. N° 82939 – San Antonio Bajo.



Aplicación de encuesta a docentes de la I.E. N° 82939 – San Antonio Bajo.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FILIAL CHICLAYO

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82939 SAN ANTONIO BAJO,
BAMBAMARCA – 2018

AUTOR:

SONIA MARLENY CHAVEZ IDROGO

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE: JENNER JOSE CRUZADO SALDAÑA

TÍTULO UNIVERSITARIO: LICENCIADO EN EDUCACION

POST GRADO: MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

OTRA FORMACIÓN: _____

OCUPACIÓN ACTUAL: ESPECIALISTA DE EDUCACION PRIMARIA

FECHA DE LA ENTREVISTA: 02-03-2018

Mensaje al especialista:

En la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo, se está realizando una investigación dirigida a “Determinar cuál es el grado de relación que existe entre la planificación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 82939 San Antonio Bajo, Bambamarca – 2018”. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que la propuesta de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone de una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una “X” conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1 Ninguno	2 Poco	3 Regular	4 Alto	5 Muy alto
--------------	-----------	--------------	-----------	---------------

2. Sírvase marcar con una “X” las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	B (MEDIO)	C (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados (AT)	x		
b) Experiencia como profesional (EP)	x		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales (AN)	x		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros (AE)	x		
e) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación (CP)	x		
f) Su intuición (I)	x		


Firma del entrevistado
Mg. Jenner Jose
Cruzado Saldaña
DNI N° 27570800

Anexo: Hoja de vida

Estimado(a) experto(a):

Con el objetivo de corroborar que la hipótesis de esta investigación es correcta, se le solicita realizar la evaluación siguiente:

1. ¿Considera adecuada y coherente la estructura de la propuesta?

Adecuada Poco adecuada _____ Inadecuada _____

2. ¿Considera que cada parte de la propuesta se orienta hacia el logro del objetivo planteado en la investigación?

Totalmente Un poco _____ Nada _____

3. ¿En la investigación se han considerado todos los aspectos necesarios para resolver el problema planteado?

Todos Algunos _____ Pocos _____ Ninguno _____

4. ¿Considera que la propuesta generará los resultados establecidos en la hipótesis?

Totalmente Poco _____ Ninguno _____

5. ¿Cómo calificaría cada parte de la propuesta?

Nº	Aspecto/Dimensión/Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Medición de conocimientos previos.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2	Las motivaciones	<input checked="" type="checkbox"/>			
3	Problematizaciones	<input checked="" type="checkbox"/>			
4	La didáctica	<input checked="" type="checkbox"/>			
5	La evaluación	<input checked="" type="checkbox"/>			

6. ¿Cómo calificaría a toda la propuesta?

Excelente X Buena _____ Regular _____ Inadecuada _____

7. ¿Qué sugerencias le haría a los autores de la investigación para lograr los objetivos trazados en la investigación?

Continuar investigando con la finalidad de estar actualizado según los avances de la ciencia y la tecnología.



Firma del entrevistado

M. Jenner Jose

Cruzado Saldana

DNI N° 27570800

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FILIAL CHICLAYO

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82939 SAN ANTONIO BAJO,
BAMBAMARCA - 2018

AUTOR:

SONIA MARLENY CHAVEZ IDROGO

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE: Percy Chávez Idrogo

TÍTULO UNIVERSITARIO: _____

POST GRADO: MAESTRIA EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

OTRA FORMACIÓN: _____

OCUPACIÓN ACTUAL: DIRECTOR DE LA UGEL - HUALGAYOC

FECHA DE LA ENTREVISTA: 02 - 03 - 2018

Mensaje al especialista:

En la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo, se está realizando una investigación dirigida a “Determinar cuál es el grado de relación que existe entre la planificación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 82939 San Antonio Bajo, Bambamarca – 2018”. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que la propuesta de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone de una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una “X” conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1 Ninguno	2 Poco	3 Regular	4 Alto	5 Muy alto
--------------	-----------	--------------	-----------	---------------

2. Sírvase marcar con una “X” las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	B (MEDIO)	C (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados (AT)	x		
b) Experiencia como profesional (EP)	x		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales (AN)	x		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros (AE)	x		
e) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación (CP)	x		
f) Su intuición (I)	x		

Firma del entrevistado

Mg. Percy Chávez Idrogo

DNI N° 27569901

Anexo: Hoja de vida

Estimado(a) experto(a):

Con el objetivo de corroborar que la hipótesis de esta investigación es correcta, se le solicita realizar la evaluación siguiente:

1. ¿Considera adecuada y coherente la estructura de la propuesta?

Adecuada Poco adecuada _____ Inadecuada _____

2. ¿Considera que cada parte de la propuesta se orienta hacia el logro del objetivo planteado en la investigación?

Totalmente Un poco _____ Nada _____

3. ¿En la investigación se han considerado todos los aspectos necesarios para resolver el problema planteado?

Todos Algunos _____ Pocos _____ Ninguno _____

4. ¿Considera que la propuesta generará los resultados establecidos en la hipótesis?

Totalmente Poco _____ Ninguno _____

5. ¿Cómo calificaría cada parte de la propuesta?

Nº	Aspecto/Dimensión/Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Medición de conocimientos previos.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2	Las motivaciones	<input checked="" type="checkbox"/>			
3	Problematizaciones	<input checked="" type="checkbox"/>			
4	La didáctica	<input checked="" type="checkbox"/>			
5	La evaluación	<input checked="" type="checkbox"/>			

6. ¿Cómo calificaría a toda la propuesta?

Excelente X Buena _____ Regular _____ Inadecuada _____

7. ¿Qué sugerencias le haría a los autores de la investigación para lograr los objetivos trazados en la investigación?

Impulsar la investigación acción con actividades relacionadas con la propuesta



Firma del entrevistado

Mg. Percy Chávez Idrogo

DNI N° 27569901



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

Código : F05-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Sonia Marlene Chavez Idrogo, identificado con DNI N° 27545898
egresado de la Escuela Profesional de Magistero de la
Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"La planificación curricular y su relación con el
desempeño docente en la institución educativa
N° 82939, Bambamarca"
.....
....."; en el Repositorio
Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el
Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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


FIRMA

DNI: 27545898

FECHA: 20 de Setiembre de 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SOC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Juan **Carlos Chero Zurita** asesor del curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación y revisor de la tesis del bachiller: **Sonia Marleny Chávez Idrogo**, titulada: **La planificación curricular y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 82939, Bambamarca**, constató que la misma tiene un índice de **similitud del 25%**

Verificable en el reporte de originalidad del **programa turnitin**.

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

Chiclayo, 06 de setiembre del 2018

Mg. Juan Carlos Chero Zurita
Docente asesor de Tesis
D.N.I. 16689094