



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión curricular y desempeño docente en una institución
educativa pública del distrito de Lurigancho, 2021**

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

AUTORA:

Neyra Santillana, Maribel Susan (ORCID: 0000-0002-2815-5288)

ASESOR:

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (ORCID: 0000-0002-7118-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas Curriculares

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria:

A Dios por darme salud, a mi esposo quien me anima constantemente a lograr mis objetivos y cree en mí, a mis amados hijos quienes deben tener en cuenta que no hay límites para lograr nuestras metas.

Agradecimiento:

A mi querido esposo por todo el apoyo incondicional que me brinda para el logro de mis metas, a mi asesor por su paciencia, por orientarme adecuadamente.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Teoría de la variable 1: Gestión curricular	7
2.2. Teoría de la variable 2: Desempeño docente	13
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
4.1. Juicio de expertos.....	26
4.2. Prueba de confiabilidad	27
4.3. Estadística descriptiva.....	28
4.4. ESTADÍSTICA INFERENCIAL	29
4.4.1. Prueba de normalidad.....	29
4.4.2. Contrastación de hipótesis.....	30
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Resultados de la validación del instrumento por juicios de expertos de la variable gestión curricular	26
Tabla 2: Resultados de la validación del instrumento por juicios de expertos de la variable desempeño docente	26
Tabla 3: Niveles y rangos del coeficiente de confiabilidad.....	27
Tabla 4: Confiabilidad de la variable gestión curricular y sus dimensiones.....	27
Tabla 5: Confiabilidad de la variable desempeño docente y sus dimensiones:	28
Tabla 6: Nivel de la variable gestión curricular	28
Tabla 7: Nivel de la variable desempeño docente	29
Tabla 8: Pruebas de normalidad de la variable gestión curricular y sus dimensiones.....	29
Tabla 9: Prueba de normalidad de la variable desempeño docente y sus dimensiones.....	30
Tabla 10: Contrastación entre gestión curricular y desempeño docente	31
Tabla 11: Contrastación entre planificación de la gestión curricular y desempeño docente	32
Tabla 12: Contrastación entre organización de la gestión curricular y desempeño docente	33
Tabla 13: Contrastación entre ejecución de la gestión curricular y desempeño docente	34
Tabla 14: Contrastación entre evaluación de la gestión curricular y desempeño docente	35

RESUMEN

La investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2021; se utilizó la siguiente metodología: tipo básico, con un nivel descriptivo y correlacional de corte transversal, el diseño fue no experimental con un enfoque cuantitativo. La muestra en esta investigación fue de 45 docentes y la población está compuesta también por 45 profesores de nivel secundario, se utilizó la encuesta para las dos variables aplicando el cuestionario como instrumento, con una escala de valoración de tipo Likert. La validación de los instrumentos fue por juicio de expertos, asimismo se realizó una prueba piloto y los resultados pasaron por la prueba de confiabilidad del Coeficiente Alfa de Cronbach. Luego de la contrastación de hipótesis se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre gestión curricular y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de Lurigancho, 2021 ($\alpha=0,05$; $p_valor=0,00$; $r_s=0,844$)

Palabras claves: Gestión curricular, desempeño docente, institución educativa

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between curricular management and teaching performance in a public educational institution in the district of Lurigancho, 2021; The following methodology was used: basic type, with a cross-sectional descriptive and correlational level, the design was non-experimental with a quantitative approach. The sample in this research was of 45 teachers and the population is also composed of 45 secondary level teachers, the survey was used for the two variables applying the questionnaire as an instrument, with a Likert-type rating scale. The validation of the instruments was by expert judgment, a pilot test was also carried out and the results passed through the Cronbach's Alpha Coefficient reliability test.

After testing hypotheses, it was concluded that there is a significant relationship between curricular management and teaching performance in a Public Educational Institution in the district of Lurigancho, 2021 ($\alpha = 0.05$; $p_value = 0.00$; $r_s = 0.844$)

Keywords: Curriculum management, teacher performance, educational institution

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, en el ámbito educativo se discute lo beneficioso que es gestionar adecuadamente el currículo institucional, ya que cumple un papel estratégico, siendo un eje dinamizador donde se relacionan todas las áreas pertenecientes con el objetivo de conseguir las metas planteadas en el sistema educativo. Es así, que surge un gran reto para los directores y docentes para construir y gestionar el currículo con principios de calidad, con miras a promover el cambio y las transformaciones; y asimismo, optimizar el desempeño de los sujetos dentro de una institución.

Asimismo, Contreras (2016) hace énfasis en la educación, mencionando que es un requisito de mayor prioridad debido a su jerarquía y a su importancia decisiva en el sector público y el privado; porque el desarrollo educativo puede frustrarse sin una planificación, organización y gestión eficientes, por ello se requieren líderes con criterios de eficiencia, que, en este caso, serían los directivos.

Nacionalmente, el Ministerio de educación (MINEDU, 2017) apoya la descentralización, simplificación, participación y adaptabilidad de una curricula dentro del sistema educativo, esto enmarcado por la gestión pedagógica y la autonomía que fomente el rendimiento educativo (docentes, directivos y estudiantes), Sin embargo, esto difiere en muchos casos con la realidad del Perú, ya que los directores priorizan los documentos que ellos consideran importantes, dejando de lado la relevancia de evaluar o conocer el cómo se desempeñan los docentes que conforman las instituciones educativas, sabiendo que este desempeño da posibilidad de tener un impacto en los logros de aprendizaje significativos y a largo plazo de los estudiantes.

Así que, se considera importante que una de las competencias de los directores para lograr una buena gestión educativa es la capacidad para gestionar aquel currículo dentro de una institución educativa, es decir, que de un sentido y orientación al planeamiento para la construcción óptima del aprendizaje, es por eso que todo el equipo directivo está a cargo de coordinar para darle el enfoque que garantice la calidad y construir la Planificación Curricular Institucional (PCI) con

miras a conseguir buenos efectos de aprendizaje y alcanzar que los docentes se desempeñen adecuadamente.

En la institución educativa pública de Lurigancho, donde se desarrolló el estudio, se ha identificado que los docentes no ejecutan, ni desarrollan los procesos curriculares tal como dice el Currículo Nacional de la Educación Básica, debido a que el director no guía adecuadamente en el momento de elaborar el Proyecto Curricular Institucional (PCI). De este modo, esta gestión puede traer consecuencias para el rendimiento laboral del maestro, lo que repercute en la formación de los estudiantes y en el trabajo entre compañeros en el entorno escolar. Esta realidad se observa en el estudio de León (2015), quien estableció la existencia de las relaciones interpersonales en instituciones educativas peruanas, las que al no ser tratadas adecuadamente impiden a los docentes a obtener los objetivos de la educación, según los resultados. Por lo tanto, prepondera un nivel bajo de autoridad o administración en la gestión de organizaciones educativas.

Por lo tanto, Bernal y Rodríguez (2017) destacan la importancia de los docentes y administradores que sobrellevan un proceso de integración continua con las modificaciones que ocurren en la sociedad, tanto en términos de conocimientos, comunicación, valores y avances tecnológicos. En general, si se producen cambios en el sistema educativo, también afectarán a las escuelas y al rendimiento profesional de los profesores. Estos cambios se basarán en las formas en que los estudiantes aprenden conceptos y procedimientos, así como en las actitudes y valores.

Teniendo como problema general: ¿Qué relación hay entre gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2021?, así también se tienen los problemas específicos: 1. ¿Qué relación hay entre planificación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021?; 2. ¿Qué relación hay entre organización de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021?; 3. ¿Qué relación hay entre ejecución de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de

Lurigancho, 2021?. 4. ¿Qué relación hay entre evaluación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021?

La justificación teórica del estudio consiste en documentar la realidad de la problemática que se puede estar presentando. Por lo tanto, brinda una fuente de información y antecedentes para futuras investigaciones para optimizar la gestión curricular en las áreas de planificación, organización, ejecución y evaluación, así como en el desempeño docente de centros educativos. La justificación práctica consiste en implementar maneras de formación en la institución como: talleres, recursos y evaluaciones frecuentes para mejorar la problemática presentada. Como justificación metodológica, se toma en cuenta el aporte de los nuevos instrumentos que serán utilizados para analizar las variables e indicadores para el presente estudio.

Asimismo, se presenta el objetivo general: Determinar la relación entre gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2021; y los siguientes objetivos específicos: 1. Establecer la relación entre planificación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021; 2. Establecer la relación entre organización de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021; 3. Establecer la relación entre ejecución de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021. 4. Establecer la relación entre evaluación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021.

Por otra parte, se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2021; y las siguientes hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre la planificación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021; 2. Existe relación significativa entre la organización de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021; 3. Existe relación significativa entre la ejecución de la gestión curricular y desempeño

docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021. 4. Existe relación significativa entre la evaluación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una investigación profunda de los antecedentes internacionales: encontrándose con Salcedo (2019) quien realizó un estudio, en el que planteó la consecución entre Gestión curricular y evaluación de los aprendizajes. La investigación fue descriptiva, cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental; constituyendo una muestra de 19 docentes 01 un administrador de la Escuela de Educación Básica “Iván Abad Guerra”, Ecuador. Los instrumentos que utilizó para evaluar las variables fueron cuestionarios. Los resultados mostraron una relación negativa entre ambas variables, asimismo, los docentes mantienen una baja percepción con respecto a la gestión curricular que siguen.

Rodríguez y Lechuga (2019) publicaron un artículo científico con el objetivo de dar a conocer los factores y niveles de desempeño laboral de los docentes. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal, conformando una muestra de 84 participantes de la Institución Universitaria ITSA entre ellos docentes y directivos, quienes fueron evaluados con un instrumento conformado por 26 ítems. Los resultados evidenciaron un bajo nivel de desempeño laboral en los docentes por factores como una falta de comunicación interna, inexistencia de retroalimentación, bajo nivel de motivación e inadecuado clima organizacional; sin embargo, en los directivos docentes se aprecia un nivel más alto sobre el desempeño laboral por factores como conocimientos, responsabilidad, producción, identidad laboral y liderazgo.

García et al. (2018) publicó un artículo con el objetivo de analizar características que se relacionan con la gestión curricular, con una perspectiva docente y directiva. El estudio fue mixto y transversal; conformó una muestra de 192 docentes de centros educativos costarricenses, quienes fueron evaluados con un cuestionario y una entrevista semiestructurada. Por último, los resultados evidenciaron una relación entre gestión curricular y procesos pedagógicos y áulicos; asimismo se halló que los docentes perciben que los principales factores para una buena gestión curricular son la mediación pedagógica, programas en los cursos y evaluación docente.

Cueva y Guayasamín (2017), ejecutaron un estudio, teniendo por objetivo el evaluar la gestión administrativa y el efecto que tiene en el desempeño institucional. El estudio fue básico, descriptivo, transversal, correlacional y no experimental. La muestra estuvo conformada por padres de familia y docentes de la unidad educativa “Cotogchoa” del Cantón Rumiñahui de la Provincia de Pichincha, quienes fueron evaluados con ayuda de encuestas. Se determinó como conclusión, la existencia del impacto que tiene la primera variable en la segunda; además de que la gestión administrativa se basa en iniciar los procesos de planificación y organización para llevar a cabo los procesos educativos.

Martínez et al. (2016) publicaron en una revista, un artículo con el objetivo de determinar la asociación de desempeño docente y calidad educativa. Se trató de un estudio correlacional y mixto. Para la muestra, en un inicio la primera fase fue conformada por 125 docentes, directores, asesores y supervisores, a quienes se les evaluó mediante un cuestionario de autoadministración y una entrevista semi abierta; y la segunda fase estuvo conformada por 42 profesores, quienes fueron sometidos a videograbaciones y revisiones de planificaciones didácticas y listas de cotejo para las variables. Concluyó en su investigación la no existencia de una asociación entre ambas variables, explicando que también varios factores pueden determinar estas variables como: el contexto, gobierno, escuela y docente.

De la misma manera se realizó la investigación de antecedentes nacionales: Quispe (2020) publicó un artículo científico, en el que planteó demostrar la relación entre gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente. Consistió en una investigación cuantitativa, transversal y correlacional, la cual constituyó una muestra de 234 estudiantes, 9 directivos y 49 docentes; quienes fueron evaluados con ayuda de dos cuestionarios que evalúan las variables, ambos conformados por 15 ítems. Los resultados evidenciaron una relación directa entre las variables mencionadas.

Sánchez (2020) ejecutó un estudio para establecer la interrelación entre gestión curricular y desempeño de los docentes. El cual fue cuantitativo, transversal y no experimental, conformando una muestra de 64 docentes de la Escuela Militar

de Chorrillos, quienes fueron evaluados con ayuda de dos cuestionarios, haciendo un total de 18 ítems. Concluye que existe relación positiva entre gestión curricular; incluyendo sus respectivas dimensiones como: diseño, evaluación, implementación y rediseño curricular; y desempeño docente.

García (2020) publicó un artículo, planteando como objetivo el relacionar la ejecución curricular y desempeño docente, fue correlacional, descriptiva y no experimental, la muestra fue de 80 estudiantes del noveno ciclo de la Facultad de Educación de la UCV a quienes se les aplicaron dos instrumentos conformados por 24 y 36 ítems para evaluar las variables respectivamente. Como conclusión se obtuvo la evidencia de la existencia de una relación significativa entre ejecución curricular; incluyendo sus dimensiones: evaluación, metodología de enseñanza-aprendizaje, y criterio de selección de contenidos; y desempeño docente.

Chuquillanqui (2020) en su tesis, plantea determinar la relación que existe entre planificación curricular y su relación con el desempeño de los docentes de educación física, su investigación es de tipo básica, descriptivo correlacional y transversal, de diseño no experimental y cuantitativo, la muestra fue de 66 docentes y la población de 71 docentes, se empleó la encuesta y para la recopilación de datos el cuestionario con aplicación de escala de Likert, los resultados indican que si existe una relación directa y estadísticamente significativa entre la planificación del plan de estudios y el desempeño de los maestros de educación física.

Ibáñez (2016) realizó un estudio para determinar la relación entre gestión curricular y desempeño docente. El estudio fue descriptivo, no experimental, transversal y correlacional; en el cual constituyó una muestra de 48 docentes de secundaria del distrito de Santo Domingo, quienes fueron evaluados a través de fichas de valoración. Los resultados arrojaron una relación significativa entre ambas variables.

2.1. Teoría de la variable: Gestión curricular

Anchante y Soriano (2018), afirman que la gestión implica guiar a una

institución educativa hacia sus objetivos, empezando por la planificación, sabiendo lo que se va a hacer, utilizando la práctica y los mecanismos.

Por otro lado, Rentería (2020), indica que el plan de estudios es un extracto de partes sociales y culturales, son los propósitos de las políticas educativas que promueven una variedad de grupos sociales con una variedad de intereses diferentes; y son parte del proceso educativo. En las instituciones educativas, la estructura adopta forma y se manifiesta en varios niveles de significado simbólico. El plan de estudios se compone de todas las situaciones de aprendizaje planificadas, que van desde una escala más amplia hasta la propia actividad del profesor, todas ellas orientadas a alcanzar metas y objetivos de aprendizaje, y que están organizadas de manera progresiva y secuencial por calificaciones o nivel educativo.

Ibáñez (2016) sustenta que, para alcanzar los objetivos educativos, el plan de estudio se desarrolla combinando conocimientos, métodos, procedimientos y estrategias con la participación de todos o la mayoría de los integrantes de centro educativo. Por esta razón el PCI se incorpora al marco del PEI. Así que, según Bravo (2020) el PCI es una guía abierta y flexible, que tiene el potencial de ser un instrumento de coherencia educativa, así como un medio dinámico de acción educativa, permitiendo concretar claramente el deber establecido del PEI. Debe adaptarse a las especificidades de cada institución, así como a los objetivos que deben alcanzarse con la ayuda de los estudiantes.

El MINEDU (2017) sostiene que la gestión curricular se define como la habilidad de utilizar los recursos de manera competente y eficaz para alcanzar los objetivos. También se menciona el hecho de que, durante mucho tiempo, se suponía que el área de administración de una institución educativa estaba separada del currículum y, como resultado, separada del aprendizaje

En los estudiantes que adquieren habilidades de aprendizajes funcionales que pueden aplicarse en la vida futura, son evidentes los beneficios de una gestión adecuada del plan de estudios. Sin embargo, es importante reconocer la

importancia del papel desempeñado por las características personales de los estudiantes, que se han convertido en el factor que justifica el recorrido educativo del individuo, así como los resultados de aprendizaje logrados. En cuanto a qué tipo de liderazgo influye en ello, muchos creen que es un estilo de liderazgo distributivo, (Scalabrin y Dinis, 2016). En los últimos tiempos, los paradigmas de liderazgo se enfocan en el desarrollo de las habilidades gerenciales de los directivos para ejercer influencia, el nivel de su capacidad para lidiar con los apremios y la capacidad de promover la confianza en las relaciones interpersonales se han establecido más. Para alcanzar una alta eficiencia en el funcionamiento de las instituciones educativas., el papel del líder debe realizarse plenamente. Weinstein et al. (2015) denotan que, aunque existe una gran cantidad de información sobre cómo el liderazgo instruccional puede influir positivamente en el rendimiento escolar, se desconoce mucho sobre las prácticas necesarias para estar vinculadas de forma segura a la estructura de la organización y cómo desarrollarlas.

Elementos dentro de la gestión curricular

Carbonel et al. (2015) plantea una serie de elementos básicos dentro de la concepción sistemática del currículo para ser gestionado de manera adecuada, respondiendo a las necesidades nacionales. El primer elemento son los perfiles que simbolizan las particularidades de persona que participan en las actividades educativas, tanto al principio como al final, así como la descripción de las peculiaridades ansiadas de los estudiantes al final de un proceso de formación, sirven como función de orientación en la proposición curricular (González, 2018). El segundo elemento son las competencias y capacidades que apuntan al propósito de una institución educativa y están destinadas a satisfacer los requisitos fundamentales de aprendizaje de los seres humanos. También se consideran valiosas sus contribuciones a la construcción reflexiva de los estudiantes de conocimientos y estructuras significativas, que dan la oportunidad de organizarse en áreas o temas sobre la base de criterios psicológicos, sociales y lógicos (Sudario, 2017).

Las estrategias, determinan los tipos de experiencias, interacciones y

condiciones que se proporcionarán a los estudiantes para promover un aprendizaje significativo en ellos. Es decir, las estrategias actuales de aprendizaje guían al estudiante en el proceso mismo de ello, proporcionando escenarios apoyadas contextualmente en sus concepciones previas de sí mismos (Sandi y Cruz, 2016).

Por último, se encuentra, la evaluación que es un componente del plan de estudios que se utiliza para la respectiva evaluación durante y después del avance de los alumnos, y así, tomar disposiciones sobre el plan de estudios (Carbonel et al., 2015).

Dimensiones de la gestión curricular

En primer lugar, se encuentra la planificación de la gestión curricular. En este punto, cabe resaltar que, si un administrador planifica con anticipación las cosas, también toma en cuenta sus objetivos por adelantado y que basa sus acciones en algún método, plan o lógica. Los planes de una institución educativa describen los objetivos de la organización y las formas de alcanzarlos. También describen los recursos que se utilizarán para alcanzar esos objetivos. Los planificadores organizacionales actúan como guía para las organizaciones para garantizar que obtienen y comprometan los recursos que necesitarán para alcanzar sus objetivos. (Choez, 2021).

MINEDU (2017) señala que la imaginación del profesor a la hora de desarrollar sus programas; la selección de estrategias de secuencia, los métodos de aprendizaje, etc.; son ejemplos de creatividad. Para que sus alumnos alcancen el aprendizaje propuesto, es necesario hacer lo siguiente: elegir los objetivos de aprendizaje, tener en cuenta los antecedentes, el contexto, las insuficiencias, ventajas y demandas del alumno, reflexionar sobre lo que se requiere para llevar a cabo el aprendizaje planificado, y evaluar los resultados. Esto es lo que el autor significa cuando dice que la planificación es una anticipación de lo que va a ocurrir, una hipótesis, un plan de trabajo que puede modificarse o adaptarse durante el proceso de enseñanza y también para obtener los resultados de las evaluaciones o por otras razones, cuando el profesor lo considera necesario e importante.

Según Salazar (2016), la planificación curricular es el proceso de anticipar las actividades que se desarrollaran en un centro educativo con el propósito de alentar a los estudiantes y docentes vivir, construir e internalizar las experiencias de aprendizaje que consideren deseables. Es importante tener en cuenta que la planificación curricular no es lo mismo que el diseño del plan de estudios. Conjugue sus esfuerzos para trabajar en el desarrollo y la mejora de un plan de estudios que organiza y estructura todos los componentes que deben tenerse en cuenta.

En otras palabras, para que las instituciones educativas proporcionen una educación de alta calidad, la planificación es esencial para las acciones de previsión, lo que se refleja en el PCI a corto tiempo y en el Plan Anual de Trabajo.

En segundo lugar, se encuentra la organización de la gestión curricular, que se refiere al proceso de solicitar y asignar recursos y responsabilidad entre los integrantes de una institución para que alcancen los objetivos de la organización se denominan estructura organizativa en este contexto (Ibáñez, 2016).

Para alcanzar los objetivos establecidos durante la fase de planificación, la voluntad y determinación de las personas que forman un equipo laboral deben dirigirse en la misma dirección. Incluye el proceso de establecimiento y promoción de estructuras organizativas que, cuando se aplican como estrategia, ayudan a fortalecer la cohesión y la estabilidad del grupo, aumentar su eficacia y agilizar su ejecución. También, para que un organismo social funcione de forma óptima dentro del marco de los planes y objetivos establecidos, deben organizarse las relaciones entre las actividades, niveles y funciones de los recursos humanos y materiales.

En tercer lugar, se tiene a la ejecución curricular, que hace referencia a llevar a cabo los planes que se han establecido. El progreso de las diligencias académicas se incluye en esta categoría. La coordinación de las actividades de los profesores es necesaria para que se adhieran al mismo conjunto de normas y revisen el plan de trabajo del establecimiento educativo. Es una cuestión de coordinar los esfuerzos de los diversos individuos que participan en la institución educativa de

acuerdo con los planes y recursos que se pretenden lograr los objetivos.

Chuquillanqui (2020) explicó que el profesor es responsable de llevar a cabo lo que ha planificado; aquí desarrolla los contenidos, así como las situaciones de aprendizaje entre los profesores y los alumnos; el profesor cumple su función y demuestra profesionalidad, maestría de su área de estudio, conocimientos curriculares y pedagógicos a la mejor de su capacidad; finalmente, hace uso de los tres tipos de conocimientos: procedural, actitudinal y conceptual.

En la ejecución de proyectos, la aplicación de las acciones establecidas o previstas en el proceso de planificación se denomina fase de ejecución de proyectos, la cual se encuentra dentro de las instituciones y organizaciones la que está directamente relacionada con los conceptos de gestión de recursos (humanos, materiales, financieros y tecnológicos), así también, con los procesos que se utilizan para ello. Durante esta dimensión, se establecen las condiciones para que el plan de estudios se aplique en su conjunto, incluyendo todos sus contenidos programáticos y los elementos curriculares asociados.

Y, por último, se tiene a la evaluación curricular, refiriéndose a la recogida de información y los juicios válidos sobre los elementos, los procesos y los resultados del plan de estudios son dos aspectos importantes del aprendizaje. Basándonos en lo que arroja la evaluación, podemos tomar decisiones informadas sobre cómo gestionar mejor el plan de estudios y hacerlo más relevante para la sociedad contemporánea (Sudario, 2017).

Además, la evaluación en los procesos de gestión del currículo permite perfeccionar el plan de estudios. La evaluación es parte del aprendizaje y enseñanza. Por lo tanto, la evaluación es participativa, flexible, sistemática y continua. Esto significa que el docente debe examinar sus propios potencial y logros, junto con cualquier dificultad o error, para tomar las mejores decisiones para optimizar y autenticar su rendimiento.

Por lo general, la evaluación de la gestión del plan de estudio tiene lugar

durante la planificación, organización y ejecución del plan de estudio, así como durante la evaluación real. Es necesario que los procesos de gestión curricular estén implicados en la evaluación de los objetivos de planificación para que el proceso de evaluación de planificación tenga éxito.

2.2. Teoría de la variable 2: Desempeño docente

Ibáñez (2016) sustenta que consiste en cumplir las obligaciones impuestas por la posición o la profesión de uno. El docente es un profesional que trabaja en una institución educativa privada o pública, proporcionando servicios educativos a los estudiantes. El rendimiento de los profesores, por otro lado, se refiere al trabajo pedagógico que realizan y que se mide con la aplicación de instrumentos de medición.

Escribano (2018) enfatiza que un buen maestro debe tener una comprensión sólida del contenido de sus lecciones y una comprensión profunda en el campo de las ciencias afines con la educación, incluida la pedagogía, la psicología, los métodos de enseñanza, la investigación y cualquier disciplina similar, y desarrollar adecuadamente sus capacidades en un campo relacionado con la comunicación y el uso de la tecnología Ética y conocimiento de las particularidades del marco en el que se desarrolla

Según Núñez (2015), el rendimiento de la enseñanza se define como una serie de acciones pedagógicas, profesionales y personales que los instructores toman para llevar a cabo sus funciones académicas con el fin de mejorar sus cualidades intelectuales, competencia, investigación, profesionalidad, especialización y seres humanos en sus alumnos.

El desempeño se refiere a cumplir una responsabilidad y a completar lo que se debe hacer de forma de alta calidad. Se compone de conocimientos, habilidades, actitudes y valores (competencias) que trabajan juntos para ayudarle a mejorar y a alcanzar niveles superiores de éxito. El conocimiento pedagógico es un conjunto específico y complejo de conocimientos que el profesor debe dominar para ser

eficaz. El docente debe comprender los procesos en los que se inserta, tomar decisiones con diferentes grados de autonomía sobre el contenido, las técnicas y los métodos, desarrollar estrategias de enseñanza adaptables a las necesidades diversas de los alumnos, así como entornos de aprendizaje bien organizados.

Según Ponce (2018), los profesores asumen el papel de integrar un organismo académico para formar a los alumnos. Un buen rendimiento de los profesores está asociado a una buena formación de los profesores lo cual aumenta la calidad educativa. Así que plantea diversos roles que cumplen los docentes: El primer papel que desempeña un profesor es el de asesor; los profesores suelen conducir a los estudiantes en su formación integral, y, como resultado, suelen promover la integración.

Ponce (2018) manifiesta que también organizan talleres, conferencias, foros, exposiciones, conferencias y otros eventos similares para promover la integración. Los profesores tratan a los alumnos como seres humanos, atendiendo a sus necesidades e intereses al tiempo que promueven su progreso académico y sus conocimientos. En el aspecto profesional, el profesor asume la responsabilidad de reflexionar sobre su propia práctica. Es importante para la sociedad que los profesores tengan un modelo pedagógico basado en la orientación del profesor; en este proceso, la familia, la institución educativa, la organización educativa y la sociedad participan, con el énfasis en la humanidad como experiencia de aprendizaje para todos los estudiantes, asimismo debe asumir el papel de un investigador cauteloso para adquirir nuevos conocimientos y ampliar su repertorio cultural para fortalecer sus explicaciones y mejorar la eficiencia operativa, así como solucionar los problemas que nacen en el proceso educativo.

Mediante el proceso de investigación, los docentes validan sus conocimientos, mejoran su conocimiento y posibilitan el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias que aumentan la cantidad de estrategias para desarrollarlas competencias de los estudiantes, estimulando la comprensión literal, deductiva y crítica como procesos. Para finalizar, se discute el papel del promotor social; durante sus interacciones con otros miembros de la organización, como los estudiantes y los profesores, así como los administradores y ejecutivos de la institución y la comunidad educativa el profesor busca formas de promover la

educación. Estas interacciones están guiadas por la planificación educativa que pretende alcanzar la visión y misión de la organización, así como las establecidas dentro de la institución. Es así como el docente se convierte en un líder natural que guía a los estudiantes para su propia educación y crecimiento personal. (Ponce, 2018)

Teorías del desempeño docente

Los que apoyan la teoría de la equidad son Montoya y Romero (2018), que sostienen que el rendimiento de los profesores está estrechamente relacionado con la forma en que un empleado percibirá su trabajo, así como con la forma en que se trata a ese empleado, si se reconoce el trabajo de ese empleado y si se trata con imparcialidad o no. Es importante tener en cuenta los resultados y la productividad de su trabajo, ya que estos son indicadores de su rendimiento general en su lugar de trabajo. Por lo tanto, es fundamental mejorar el tratamiento de todos los alumnos de forma igual y reconocer el trabajo de los profesores como un factor importante para optimar el rendimiento de sus estudiantes.

En su teoría de las expectativas ampliadas, Chuquillanqui (2020) explica que se basa en la sensación de los trabajadores satisfechos de demostrar un desarrollo adecuado en comparación con otros trabajadores, cómo se evalúa y las consecuencias de lo que arroja pueden ser recompensa o sanción, y la importancia que el trabajador da a los resultados. Considerar los sentimientos del profesor sobre cómo se le trata, si su trabajo es reconocido y si está motivado por sus superiores son todos factores que pueden ayudarlo a rendir mejor en su centro de trabajo.

Funciones del docente

Son las que se refieren a las actividades de desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje en el aula, como se describe más adelante:

Función curricular, Para mejorar sus actividades en cada sesión de clase, los profesores deben mejorar la planificación curricular de sus asignaturas, que

deben responder a las necesidades actuales, internacional, nacional y local; sin descuidar los intereses de los estudiantes y los requisitos para el aprendizaje relevante, al tiempo que garantizan que sus asignaturas estén alineadas con el PEI.

Función didáctica, como parte de cada sesión de aprendizaje, es requisito la planificación del plan de estudios y aplicarlo. También es necesario tener los medios, recursos y materiales necesarios para cada sesión de aprendizaje, para lograr los objetivos y desarrollar las capacidades, competencias y habilidades necesarias para la ocasión.

Función evaluadora, como resultado de la intervención del profesor para optimizar el aprendizaje de sus alumnos; la evaluación sirve para mejorar el proceso educativo cuya meta es desarrollar un alumno competente para enfrentarse a los retos que la vida le lanza, así como el desarrollo de la moral y el conocimiento en el servicio de convertirse en un mejor ciudadano.

Función tutorial, cuando los estudiantes reciben tutoría, reciben una formación integral, en la que el profesor sirve como guía en el proceso de aprendizaje académico, así como como constructor de personas, pasando por la psicología y la socialización para mejorar su comportamiento; el profesor se transforma en un amigo y un interlocutor que aconseja a los estudiantes de forma personal para ayudarles a superar sus problemas personales y familiares, así como sus dificultades sociales y académicas. Como permite la intervención en el proceso de aprendizaje por medio de programas y actividades con participación en grupo, se considera un facilitador con el fin de lograr una mejor comprensión en el aprendizaje significativo.

Dimensiones del desempeño docente

Según el Marco del buen Desempeño docente (2014), cuando se trata de alcanzar un rendimiento docente adecuado dentro de un centro educativo, se toman en cuenta las siguientes dimensiones:

En primer lugar, hace referencia a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, que engloba el desarrollo de un programa integral de la institución, unidades y sesiones didácticas de aprendizaje que incluyan perspectivas interculturales e inclusivas, el dominio del contenido pedagógico y disciplinario, así como las estrategias de enseñanza, la selección de materiales didácticos y los métodos de evaluación, son esenciales.

Es esencial que el docente organice diferentes campos educativos para el trabajo en el aula y asuma diferentes funciones para que los alumnos tengan éxito. El aprendizaje debe organizarse de manera que tenga en cuenta las características diversas e inclusivas de los estudiantes. El docente, según Zegarra (2019), El profesor se ve obligado a integrar nuevas fuentes de información en su trabajo diario, así como a incorporar las tics para cambiar u optimizar el aprendizaje de los estudiantes.

En tal sentido, un docente eficaz debe conocer y comprender las disciplinas en las que enseña, así como las habilidades y herramientas necesarias para mediar eficazmente entre el contenido, los alumnos y el contexto de aprendizaje en el que enseña. Pocas veces, las competencias pedagógicas, la maestría de la disciplina, son suficientes para una instrucción de alta calidad. Las habilidades de enseñanza en esta área se demuestran principalmente a través de la planificación y la aplicación, así como a través de técnicas de desarrollo y gestión del aula.

En segundo lugar, se tiene a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que hace referencia a la promoción de la inclusión y la diversidad a lo largo del proceso de instrucción. Cuando se habla de mediación pedagógica, se refiere al cómo el docente ayuda a los estudiantes a aprender creando un entorno de aprendizaje positivo, gestionando el contenido, motivándolos, desarrollando diversas estrategias metodológicas y utilizando recursos didácticos relevantes. Hay una variedad de criterios y herramientas que pueden utilizarse para evaluar el logro de competencias de los estudiantes e identificar las áreas de mejora en el entorno del aula.

Bendezú (2019) afirma que cuando todo lo planificado se logra en la sesión, la acción mutua es entre docente y alumno, donde el docente utiliza diferentes estrategias metodológicas, recursos didácticos adecuados y completos para todo el proceso de enseñanza y aprendizaje. El entorno crea aprendizaje y debe evaluar a cada estudiante de manera diferente para tomar decisiones efectivas. Es una aplicación de todo el conocimiento y la experiencia que los profesores han adquirido a lo largo de los años con el objetivo de ayudar a los estudiantes a ampliar sus habilidades en el campo de estudio.

En tercer lugar, se encuentra la participación de la gestión educativa, que establece una comunicación eficaz entre actores de la institución lo que contribuye a la creación de un clima institucional adecuado, etc. Además de evaluar la comunidad y sus características, implica al núcleo familiar en el proceso de aprendizaje y sus resultados. La gestión de varios aspectos del clima organizativo, el desarrollo de la institución educativa y la actitud positiva (MINEDU, 2014).

Es decir, que cuando se habla de entornos de aprendizaje, hace referencia a la atmósfera y el clima que el docente crea para sus estudiantes. Por lo que, el término ha cobrado importancia, ya que los componentes sociales, afectivos y materiales de enseñanza repercuten en el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Por último, se señala la identidad y el desarrollo de la profesionalidad, que para Bendezú (2019), es una recopilación de acciones formativas realizadas en su centro de estudios que garantiza el obtener habilidades necesarias para avanzar en su carrera profesional de la manera más adecuada posible.

Para el MINEDU (2014), incluye los procesos y prácticas que forman y desarrollan la profesión de enseñanza. Se refiere a la meditación minuciosa sobre la práctica pedagógica propia y de los demás, el trabajo en grupo, la ayuda con los compañeros y las actividades de desarrollo profesional.

De la misma manera, el docente debe ser consciente de la importancia de identificar el papel que desempeña en el proceso de construcción de una sociedad más justa y equitativa. La identidad del profesor no se determina por la cantidad de formación o especializaciones que un profesor puede cursar; sino que se determina por el nivel de reconocimiento que un profesor puede recibir del público en general. Para ello, deben recibir formación en el desarrollo de sus cualidades y habilidades pedagógicas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación

La investigación se desarrolló utilizando el enfoque cuantitativo, el cual, Hernández y Mendoza (2018), la presentan como una agrupación de procesos organizados de manera sucesiva con lo cual lograremos comprobar conjeturas. Cada fase es vital, no podemos ignorarlas, el orden es inflexible. Abordamos una idea, luego le planteamos objetivos, preguntas de investigación, se construye un marco teórico, hipótesis, se definen variables y conclusiones.

La investigación es de tipo básico, se sustentó en un marco teórico el cual vamos alimentado con conocimientos científicos teniendo como premisa la realidad en cuanto a hechos y fenómenos, no necesita ser confrontada con aspectos prácticos. (Rodríguez y Pérez, 2017).

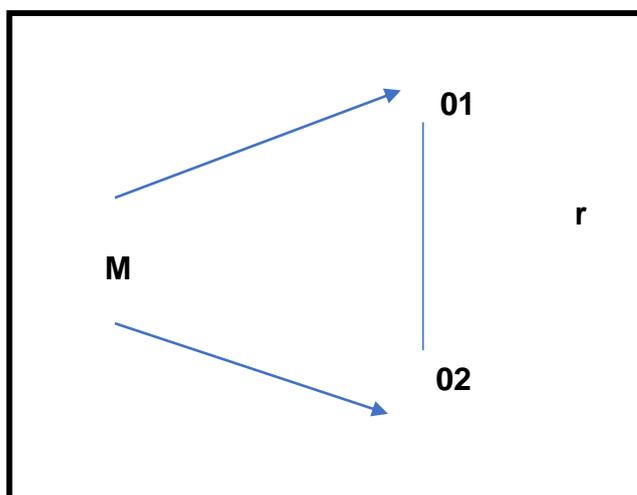
El Método fue el hipotético deductivo, uno de los más aceptados por su cercanía a la verdad e inicia con una hipótesis para luego aplicar la deducción y terminar con una conclusión todo ello a través de una experimentación (Sánchez et al., 2018).

La investigación fue de dos tipos: descriptiva y correlativa, que según Hernández y Mendoza (2018), la investigación descriptiva detalla las peculiaridades de grupos, procesos, objetos, comunidades o algún otro fenómeno, el cual será sometido a la observación, mientras que la investigación correlativa busca determinar la relación o el grado de ésta, que existe entre las variables que se desea estudiar.

El diseño que se utilizó es el no experimental puesto que las variables independientes no sufren cambios adrede, lo que nos permitirá ver el efecto sobre las otras variables tal como están en su contexto real, además será de corte transversal pues la recolección de datos y aplicación de instrumentos se da en un momento indicado (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diagrama del diseño correlacional



Dónde:

M = Docente

O₁ = Gestión Curricular

O₂ = Desempeño docente

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Curricular

Definición conceptual

El MINEDU (2017) sustenta que la gestión curricular se define como la capacidad de utilizar los recursos de forma eficiente y eficaz para alcanzar los objetivos. También se menciona el hecho de que, durante mucho tiempo, se suponía que el área de administración de una institución educativa estaba separada de la acción currículum y, como resultado, separada del proceso de aprendizaje.

Definición operacional de la variable gestión curricular

La gestión curricular está constituida por cuatro dimensiones: planificación, organización, ejecución y evaluación; con un total de 18 ítems que se encuentran

en escala ordinal y son politómicas, las cuales serán medidas con la escala de Likert., al respecto Hernández y Mendoza (2018) sostienen que es una agrupación de elementos escritos en forma de afirmaciones o juicios, que reflejan la reacción de los participantes seleccionando uno de los cinco puntos o categorías en una escala a la que se ha asignado un valor numérico, y que se distribuyen entre los participantes. Al culminar, cada participante recibe una puntuación.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Ibáñez (2016) sustenta que consiste en cumplir las obligaciones impuestas por la posición o la profesión de uno. Es un profesional que trabaja en una institución educativa privada o pública, proporcionando servicios educativos a los estudiantes. El rendimiento de los profesores, por otro lado, se refiere al trabajo que los profesores realizan a lo largo de su labor docente, la que se mide aplicando el instrumento de medición conveniente.

Definición operacional

La variable desempeño docente está constituida por tres dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, y participación en la institución educativa, con un total de 14 ítems que se encuentran en escala ordinal y son politómicas, las cuales serán medidas con la escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para Muñoz (2015), se investiga como un fenómeno en el que las diferentes unidades de población comparten características que se estudiarán y proporcionarán la base para la información recogida durante la investigación. En concreto, 45 profesores de nivel secundario de una institución educativa local del distrito de Lurigancho se incluyeron en la población de la investigación.

Muestra

Es un subconjunto de la población del que se recogerán datos relevantes; el universo o la población está definido o, al menos, perfilado según la declaración del problema (Hernández y Mendoza, 2018). La muestra en esta investigación fue censal, 45 docentes del nivel secundaria de una Institución Educativa del distrito de Lurigancho.

Criterios de inclusión:

Docentes que pertenecen a la Institución Educativa

Docentes que desean participar.

Criterios de exclusión:

Docentes que no desean participar.

Muestreo

La investigación utilizó el muestreo no probabilístico intencional, pues no depende de la posibilidad, sino también de las condiciones que permitirán seleccionar la muestra, y por lo tanto aplicar el muestreo (Rodríguez y Pérez, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó la encuesta, en relación con ello, Sánchez et al. (2018) manifiesta que la encuesta es una técnica para recopilar información teniendo en cuenta la muestra, asimismo cabe resaltar que mediante ello se obtiene información relevante.

Instrumento

Los instrumentos que se utilizaron son escalas para evaluar las variables de investigación. Ambas mantienen una escala de valoración de tipo Likert, y serán aplicado a los 45 docentes de la del nivel secundario de una Institución Educativa del distrito de Lurigancho.

Validez

Según la teoría extraída de las variables de estudio se desarrollaron los instrumentos; como resultado, la validez del contenido se determinará por el criterio y experiencia de los expertos. La validez hace referencia al grado de precisión del instrumento. Es decir, debe ser capaz de transmitir el concepto abstracto mediante el uso de sus indicadores (Hernández y Mendoza, 2018)

3.5. Procedimientos

Para realizar el estudio, se tomó en cuenta una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, seguidamente, se realizó las coordinaciones con el director y se presentó la solicitud de permiso enviada por la jefatura correspondiente de la Universidad César Vallejo. A continuación, se utilizaron los cuestionarios, validados previamente y luego pasaron una prueba de confiabilidad, las que en un primer momento se aplicó a una parte de la muestra de docentes de la Institución y posteriormente a toda la muestra considerada, todo ello vía Formulario Google, debido a la situación de emergencia de salud producto del COVID-19.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de la validación de los instrumentos por juicio de expertos, se realizó una prueba piloto y los resultados pasaron por una prueba de confiabilidad del Coeficiente Alfa de Cronbach, pues son dos instrumentos de Escala de Likert; que según Rodríguez y Reguant (2020), aquel estadístico estima la fiabilidad de un instrumento en una escala de valores con respuesta de tipo Likert, que se basa en el promedio de las correlaciones entre los ítems.

Luego se aplicaron los cuestionarios a la muestra seleccionada, de donde se extrajeron datos, los cuales se ingresaron al programa estadístico IBM-SPSS versión 21 y excel, donde se realizó el análisis correspondiente de los datos para crear tablas, gráficas y cálculos exactos.

La estadística descriptiva según Mallqui (2020), enuncia las sugerencias de forma resumida, presentadas en figuras o tablas para una mejor presentación de los datos, con el objetivo de efectuar el primer análisis de los resultados obtenidos.

En la estadística inferencial se verificó la normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk, ya que la muestra fue de 45 participantes ($n \leq 50$). Para la contrastación de hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman; ya que según Flores et al. (2017), esta prueba mide la relación de las dos variables cuantitativas.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se trabajó según el formato APA 7, se tomó en cuenta las referencias y citas respectivas, respetando los derechos del autor; en cuanto a la aplicación de los instrumentos, se hizo con la previa autorización, analizando los datos obtenidos sin manipulación.

IV. RESULTADOS

4.1. Juicio de expertos

Tabla 1

Juicio de expertos de la variable gestión curricular

EXPERTOS	CRITERIO			OBSERVACIÓN
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Dr. Germán Vicente Garay Flores	Cumple	Cumple	Cumple	
Mg. Wilfredo Moreno Pinado	Cumple	Cumple	Cumple	Aplicable
Mg. Jared Palomino Moreno	Cumple	Cumple	Cumple	

Los expertos hicieron sus comentarios a través del informe de opinión, allí enunciaron que el instrumento de la variable gestión curricular es viable y cumple con los criterios correspondientes, la cual se encuentra organizada en la Tabla 1.

Tabla 2

Juicio de expertos de la variable desempeño docente

EXPERTOS	CRITERIO			OBSERVACIÓN
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Dr. Germán Vicente Garay Flores	Cumple	Cumple	Cumple	
Mg. Wilfredo Moreno Pinado	Cumple	Cumple	Cumple	Aplicable
Mg. Jared Palomino Moreno	Cumple	Cumple	Cumple	

De igual forma, los expertos expresaron sus puntos de vista a través del Informe de opinión, en el cual manifestaron que el instrumento de la variable desempeño docente es aplicable y cumple con los criterios correspondientes tal como se detalla en la tabla 2.

4.2. Prueba de confiabilidad

Tabla 3

Niveles y rangos del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Sánchez (2017)

Tabla 4

Confiabilidad de la variable gestión curricular y sus dimensiones

Encuesta	Nº de Ítems	Nº de Casos	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Gestión curricular	18	20	0,88	Muy alta
D1: Planificación de la gestión curricular	4	20	0,44	Moderada
D2: Organización de la gestión curricular	5	20	0,66	Alta
D3: Ejecución de la gestión curricular	4	20	0,64	Alta
D4: Evaluación de la gestión curricular	5	20	0,87	Muy alta

Para el cuestionario gestión curricular, mediante una prueba piloto, se alcanzó un coeficiente alfa de Cronbach de 0,88, y este determina que el instrumento es confiable.

Tabla 5

Confiabilidad de la variable desempeño docente y sus dimensiones

Encuesta	Nº de Ítems	Nº de Casos	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Desempeño docente	14	20	0,91	Muy alta
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	5	20	0,83	Muy alta
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	5	20	0,72	Alta
D3: Participación en la gestión de la institución educativa	4	20	0,70	Alta

Para el cuestionario desempeño docente, mediante una prueba piloto, se alcanzó un coeficiente alfa de Cronbach de 0,91 y este determina que el instrumento es confiable.

4.3. Estadística descriptiva

Tabla 6

Nivel de la variable gestión curricular

	Frecuencia	%
Nivel medio	2	4,4
Nivel alto	43	95,6
Total	45	100,0

De acuerdo a los resultados de la muestra encuestada podemos apreciar que el 95,6% (nivel alto) conocen sobre gestión curricular, por otra parte, el 4,4% alcanza el nivel medio.

Tabla 7

Nivel de la variable desempeño docente

	Frecuencia	%
Nivel medio	1	2,2
Nivel alto	44	97,8
Total	45	100,0

De acuerdo a los resultados de la muestra encuestada podemos apreciar que el 97,8% de los docentes logran un nivel alto en su desempeño docente y el 2,2% alcanza el nivel medio.

4.4. ESTADÍSTICA INFERENCIAL

4.4.1. Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de la variable gestión curricular y dimensiones

Variable/dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable: Gestión curricular	0,935	45	0,014
Planificación de la gestión curricular	0,814	45	0,000
Organización de la gestión curricular	0,941	45	0,024
Ejecución de la gestión curricular	0,882	45	0,000
Evaluación de la gestión curricular	0,900	45	0,001

Se aprecia que los datos de la variable y dimensiones no tienen distribución normal, por lo que para la contratación de hipótesis corresponde la prueba Rho de Spearman acorde a la tabla 8.

Tabla 9

Prueba de la variable desempeño docente y sus dimensiones

Variable/dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable: Desempeño docente	0,946	45	0,036
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0,854	45	0,000
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0,914	45	0,003
Participación en la gestión de la institución educativa.	0,936	45	0,016

Se aprecia que los datos de la variable y dimensiones no tienen distribución normal, por lo que para la contratación de hipótesis corresponde la prueba Rho de Spearman acorde a la tabla 9.

4.4.2. Contratación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021

H₁: Existe relación significativa entre gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021

Se establece el nivel de significancia $\alpha=0,05$

Si la Sig. (bilateral) < 0,05 se rechaza la **H₀**

De lo contrario conservamos la **H₀**

Tabla 10

Contrastación entre gestión curricular y desempeño docente

			Desempeño docente
		Coeficiente de correlación	0,844**
Rho de Spearman	Gestión curricular	Sig. (bilateral)	0,000
		N	45

Tomando como referencia que la significancia bilateral es de 0,00 menor a 0,05, se concluye que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre planificación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021

H₁: Existe relación significativa entre planificación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021.

Se establece el nivel de significancia $\alpha=0,05$

Si la Sig. (bilateral) < 0,05, rechazamos la **H₀**

De lo contrario conservamos la **H₀**

Tabla 11

Contrastación entre planificación de la gestión curricular y desempeño docente

			Desempeño docente
	Planificación de la gestión curricular	Coeficiente de correlación	0,484**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	0,001
		N	45

Tomando como referencia que la significancia bilateral es de 0,001 menor a 0,05, se concluye que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre organización de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021

H₁: Existe relación significativa entre organización de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021.

Se establece el nivel de significancia $\alpha=0,05$

Si la Sig. (bilateral) < 0,05, rechazamos la **H₀**

De lo contrario conservamos la **H₀**

Tabla 12

Contrastación entre organización de la gestión curricular y desempeño docente

			Desempeño docente
	Organización de la gestión curricular	Coeficiente de correlación	0,686**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	0,000
		N	45

Tomando como referencia que la significancia bilateral es de 0,00 menor a 0,05, se concluye que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre ejecución de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021

H₁: Existe relación significativa entre ejecución de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021.

Se establece el nivel de significancia $\alpha=0,05$

Si la Sig. (bilateral) < 0,05 rechazamos la **H₀**

De lo contrario conservamos la **H₀**.

Tabla 13

Contrastación entre ejecución de la gestión curricular y desempeño docente

			Desempeño docente
	Ejecución de la gestión curricular	Coefficiente de correlación	0,694**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	0,000
		N	45

Tomando como referencia que la significancia bilateral es de 0,00 menor a 0,05 se concluye que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre evaluación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021

H₁: Existe relación significativa entre evaluación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021.

Se establece el nivel de significancia $\alpha=0,05$

Si la Sig. (bilateral) < 0,05 rechazamos la **H₀**

De lo contrario conservamos la **H₀**.

Tabla 14

Contrastación entre evaluación de la gestión curricular y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Evaluación de la gestión curricular	Coefficiente de correlación	0,796**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	45

Tomando como referencia que la significancia bilateral es de 0,00 menor a 0,05, se concluye que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general determinar la relación entre gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho 2021, se encontró como resultado que el 95,6% de los docentes encuestados conocen sobre gestión curricular y el 97,8% conoce sobre la implicancia de ello en su desempeño; en la contrastación de hipótesis se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman, obteniendo una significancia bilateral de 0,00 menor a 0,05 por lo que se concluye que existe relación significativa entre ambas variables; resultado que coincide con la investigación de Sánchez (2020) cuyo objetivo era determinar la existencia de una relación entre ambas variables llegando a la conclusión que hay relación positiva entre gestión curricular y desempeño docente; incluyendo sus respectivas dimensiones. Asimismo, coincide con Ibáñez (2016) quien realizó un estudio con el objetivo de determinar que existe una relación significativa entre las variables mencionadas, llegando a la conclusión que si hay relación significativa entre ambas

Con respecto al objetivo específico uno establecer la relación entre planificación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021, en la contrastación de hipótesis se identifica la significancia bilateral 0,001 menor que 0,05 que indica que sí existe relación entre las dos variables, y este resultado es consistente con Chuquillanqui (2020), quien en su tesis planificación curricular y su relación con el desempeño de los docentes de educación física en la UGEL 06 Ate - 2020 determina la relación entre ambas, manifiesta en su formulación que existe una relación directa e importante entre la planificación curricular y el desempeño docente.

En cuanto al objetivo específico dos establecer la relación entre organización de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021, luego de identificar la significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05 se determina que si tienen relación, este resultado coincide con Quispe (2020) quien, en su artículo científico se planteó el objetivo de demostrar la relación entre gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente. Los resultados

evidenciaron la existencia de una relación directa y positiva entre las variables de su estudio.

Con respecto al objetivo específico tres establecer la relación entre ejecución curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021, luego del análisis respectivo y la contrastación de hipótesis se fija que la significancia bilateral es de 0,00 menor a 0,05 por lo que se puede afirmar la relación entre ambas variables. Esto se asemeja al estudio realizado por García-Cosnilla (2020) planteándose como objetivo el relacionar la ejecución curricular y desempeño docente. Como conclusión se obtuvo la evidencia de la existencia de una relación significativa entre ejecución curricular; incluyendo sus dimensiones: evaluación, metodología de enseñanza-aprendizaje, y criterio de selección de contenidos; y desempeño docente.

En el objetivo específico cuatro establecer la relación entre evaluación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021, luego de la contrastación de hipótesis, se identifica la significancia bilateral de 0,00 menor a 0,05, con lo cual se reafirma la relación entre ambas variables. Cabe mencionar que Salcedo (2019) en su estudio sobre gestión curricular y evaluación de los aprendizajes, se planteó determinar la relación entre ellas. Los resultados demostraron la existencia de una relación negativa entre ambas variables, asimismo, los docentes mantienen una baja percepción con respecto a la gestión curricular que siguen.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe relación significativa entre gestión curricular y desempeño docente en una Institución Educativa Pública del distrito de Lurigancho, 2021. ($\alpha=0,05$; $p_valor=0,00$; $r_s=0,844$).

Segundo: Existe relación significativa entre la planificación de la gestión curricular y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Lurigancho, 2021. ($\alpha=0,05$; $p_valor=0,001$; $r_s=0,484$).

Tercero: Existe relación significativa entre organización de la gestión curricular y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Lurigancho, 2021. ($\alpha=0,05$; $p_valor=0,00$; $r_s=0,686$).

Cuarto: existe relación significativa entre ejecución de la gestión curricular y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Lurigancho, 2021. ($\alpha=0,05$; $p_valor=0,00$; $r_s=0,694$).

Quinto: Existe relación significativa entre evaluación de la gestión curricular y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Lurigancho, 2021. ($\alpha=0,05$; $p_valor=0,00$; $r_s=0,796$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Considerando los resultados, el director y directivos de la institución sujeto de investigación deben de realizar un continuo y oportuno monitoreo y acompañamiento a los docentes para recoger las fortalezas y debilidades de la practica pedagógica, a fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
2. Asimismo, el director debe incentivar el trabajo colectivo y colaborativo entre directivos, coordinadores y docentes, para que generen diversas actividades pedagógicas en relación al uso de nuevas metodologías y estrategias de aprendizaje.
3. Se recomienda al director gestionar la formalización de alianzas estratégicas con diversas instituciones, para la realización de actividades pedagógicas como pasantías, talleres pedagógicos, trabajos colaborativos para un mejor desempeño docente.
4. El director y su equipo directivo deben de garantizar que la planificación curricular muestre la diversificación, contextualización y adecuación según las demandas y necesidades educativas de sus estudiantes para lograr aprendizajes significativos.
5. El director debe comprometer a la comunidad educativa no solo con la idea de calidad a nivel organizacional, sino también a nivel educativo, enfocándose en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
6. Se recomienda al director o líder pedagógico de la institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2021 fomentar la participación de los docentes en la reflexión sobre los aprendizajes, reto por el cual será que el docente debe creer que su estudiante puede aprender y también que el director crea que los docentes pueden cambiar.

REFERENCIAS

- Anchante, J. & Soriano, L. (2018) *Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chincha Alta-2018* [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación] Universidad Cesar Vallejo. Bernal, Y. & Rodríguez, C. (2017) *Factores que Inciden en el Rendimiento Escolar de los Estudiantes de la Educación Básica Secundaria* [Tesis para optar el título de magister en educación]. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/3369/1/PROYECTO%20FACTORES%20QUE%20INCIDEN%20EN%20EL%20RENDIMIENTO%20ESCOLAR.pdf>
- Bendezu V. (2019). Desempeño docente, estilos de aprendizaje y formación profesional de los estudiantes de X semestre en la escuela profesional de educación física UNMSM Lima, Perú. *Big Bang Faustiniiano*; 7(3), 11-14.
- Berrío, K. (2017). *La incidencia de la gestión curricular en los procesos de mejoramiento educativo en la Institución Educativa Santo Cristo de Zaragoza* [Trabajo de investigación para optar el título de Magister en Educación]. Universidad de Antioquia. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9478/1/BerrioPereiraKaren_2017_GestionCurricularMejoramiento.pdf
- Blanco, B. (2020). *Priorización curricular con uso de estándares de aprendizaje como herramienta de mejora de Escuelas Públicas en el sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad, Chile* [Tesis para optar el grado de Magister en Políticas Públicas] Universidad del Desarrollo. <https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/3459/Priorizaci%c3%b3n%20curricular%20con%20uso%20de%20est%c3%a1ndares%20de%20aprendizaje%20como%20herramienta%20de%20mejora%20de%20Escuelas%20P%c3%bablicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo, J. (2020) *Instrumentos de Gestión Educativa y su Influencia con el*

Desempeño Docente en la Institución Educativa Secundaria Agropecuario Manco Capac De Paratia, 2019 [Tesis para optar el título profesional de licenciado en educación]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12662/EDjubrj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chavez, M. & Olivos, M. (2020) *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa “Modelo” Trujillo, 2018* [Tesis para obtener el grado académico de maestro en Educación con mención en Gestión y Administración Educativa] Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf

Choez, L. (2021) *Desempeño docente y gestión curricular en una Unidad Educativa de Puerto López, 2020* [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la educación] Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56931?show=full>

Chuquillanqui, L. (2020) *Planificación curricular y su relación con el desempeño de los docentes de educación física de la UGEL 06 Ate – 2020* [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa] Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58517>

Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>

Cueva M. & Guayasamín M. (2017). *Evaluación de la Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Institucional de la unidad educativa “Cotogchoa” del Cantón Rumiñahui de la provincia de Pichincha, en el año lectivo 2016-2017* [Tesis para optar el título de licenciada en ciencias de la comunicación]. Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25729/1/Cueva%20->

%20Guayasamin.pdf

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2). <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

Estrada-Araoz, E. & Mamani-Uchasara, H, (2020). Funcionamiento familiar y niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes de educación básica. *Investigación Valdizana*, 14(2),96-102. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586063184004>

Facultad Universitaria de Ciencias de la Salud (2017). *Lineamientos para la Gestión Curricular*. Colombia. <https://www.fucsalud.edu.co/sites/default/files/2017-09/GESTION-CURRICULAR-PROCESOS-TENDENCIAS.pdf>

Fernández, P. (2018). *Gestión curricular en el logro de aprendizajes del área de matemática en los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pública N° 18001 Miguel Rubio* [Trabajo académico para optar el Título Profesional de Segunda especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico] Universidad San Ignacio del Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/5620/3/2018_FERNANDEZ_VENTURA_PEDRO_HUMBERTO.pdf

Flores E., Miranda M. & Kever, M. (2017) The research protocol VI: How to choose the appropriate statistical test. Inferential statistics. *Revista Alegria Mexico*. 64(3) 364-370. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf>

García, F., Juárez, S., & Salgado, L. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&tlng=es.

García-Conislla, M. (2020) Relation between the curricular execution and the teaching performance. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103-111. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586063184005/>

- García-Martínez, J., Cerdas-Montano, V. & Torres-Vitoria, N. (2018) Curriculum Management in Costa Rican Schools: An Analysis from Teaching Staff and Administration Team's Perception. *Educare Electronic Journal*, 22(1), 1-28
- Gonzales, E. (2018) *Estrategia Metodológica Para Mejorar La Aplicabilidad Del Currículo Nacional De Los Docentes De I.E. N° 10226 "Nuestra Señora De La Merced" – Túcume – 2018* [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en educación primaria] Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31845/Gonz%C3%A1les_TEC.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Gutiérrez, K. & Tipian, K. (2018). *La autoestima y logros de aprendizaje en el área de matemática en estudiantes del tercer año de educación secundaria de la educación educativa chinchaysuyo de la provincia de Chíncha* [Tesis para optar el Título de segunda especialidad profesional de Psicología educativa y tutoría]. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1898/TESIS-SEG-ESP-2018-GUTIERREZ%20TASAYCO%20KARINA%20YSELA%20Y%20TIPIAN%20SOTELO%20KARINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Hernández-
- Hernández-Sampieri, R. & Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Ibáñez, R. (2016). *La gestión curricular y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario en el distrito de Santo Domingo, Piura, en el 2015* [Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7942/Ib%C3%A1%C3%B1ez_NR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Inga, J. & Vásquez, E. (2018) *Evaluación curricular y su relación con el Desempeño docente en la Especialidad de Inicial del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Loreto" de Iquitos-2018* [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación] Universidad

Cesar

Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30077/inca_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

León, A. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013*. (Tesis para optar el grado de Magister en Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4631/Le%20c3%b3n_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley General de Educación (2003) *Ley N° 28044, La educación peruana*. Título I, Fundamentos y Disposiciones Generales, Artículo 8°. Principios de la educación. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Leyva, N. (2015) *Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015* [Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8295?show=full>

López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74. <https://www.scienceopen.com/document?vid=1b1bbebf-484c-40ea-986b-9e64dd658382>

Lozano, J. (2016). *Manejo de instrumentos de gestión por los directores y la calidad educativa de las Instituciones Educativas de la red "Ciencias del Paramillo", San José de Alto -Jaén – 2014* [Tesis para optar el grado de Magister en Ciencias de la Educación] Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1264/MANEJO%20DE%20INSTRUMENTOS%20DE%20GESTI%C3%93N%20POR%20LOS%20DIRECTORES%20Y%20LA%20CALIDAD%20EDUCATIVA%20DE%20LAS%20INSTITUCIONES%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mallqui, Z. (2020) *Inteligencias múltiples y rendimiento académico en estudiantes de 4to grado de secundaria de la Institución educativa privada Niño Jesús,*

Lima 2017 [Tesis para obtener el grado de maestro en educación con mención en Docencia universitaria y gestión educativa]. Universidad San Pedro.

http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14780/Tesis_63737.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez-Chairez, I., Guevara-Araiza, A. & Valles-Omelas, M. (2016). Teacher Performance and Quality Education. *Rha Ximhai*, 12(6), 123-134. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>

Ministerio de Educación (2017). *Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico*. Lima: Biblioteca nacional del Perú. <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5926/Gesti%C3%B3n%20curricular%20comunidades%20de%20aprendizaje%20y%20liderazgo%20pedag%C3%B3gico.%20Texto%20del%20m%C3%B3dulo%204.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación (2015) *Compromisos de Gestión Escolar*. <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>

Ministerio de Educación (2014) *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Montoya J. & Romero S. (2018). Percepción de la calidad educativa y desempeño docente en la IE 80878 Alfonso Ugarte, Paijan [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11761/montoya_jj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muñoz, C. (2015) *Metodología de la investigación*. Editorial Progreso. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>

Núñez, P. (2015). *Relación entre desempeño docente y satisfacción académica en*

los estudiantes de la unidad de estudios generales de la Universidad san Martín de Porres en el año 2014 [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestría]. Universidad San Martín.

Ordonez, C., Castillo, D., Rocío, A. & Orbe, M. Leadership leadership and teacher performance: Approach from the Ecuadorian legal field. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1).
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/>

Oviedo, H. & Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.

Palomino-Esteban, H. (2017) Organizational climate and performance in educational institutions teaching of Local Educational Management Unit Huánuco – 2017. *Gaceta científica*, 6(1).
<https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>

Pajuelo, J. (2018) *Clima Organizacional y la Gestión del desempeño docente en el colegio Honores de San Martín de Porres, 2018* [Tesis para optar el grado de maestro en Administración y dirección de empresas]. Universidad Peruana de las Américas.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/592/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20LA%20GESTION%20DEL%20DESEMPE%20C3%91O%20DOCENTE%20EN%20EL%20COLEGIO%20HONORES%20DE%20SAN%20MARTIN%20DE%20PORRES%20C%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ponce, L. (2018). *La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Yauyos, Lima* [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2412/TM%20CE-Ge%204029%20P1%20-%20Ponce%20Martinez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Quispe-Pareja, M. (2020). Pedagogical management to improve the teacher performance. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Relat, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Centro de investigación biométrica. *RAPD Online*, 33(3). <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Rentería J. (2020). *VARIABLES PARA EL DISEÑO Y ACTUALIZACIÓN CURRICULAR PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS LOCALES-GLOBALES MEDIADOS POR PROCESOS DE INNOVACIÓN EDUCATIVA PARA BÁSICA SECUNDARIA* [Tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias de la educación]. Universidad de la Plata, Argentina. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/90728/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rentería, V. (2020) *Gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019* [Tesis para optar el grado académico de maestro en Administración y Gestión estratégica con mención en Gestión Educativa]. Universidad José Carlos Mariátegui.
- Rodríguez-Marulanda, K., & Lechuga-Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87),79-101. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20663246005>
- Rodríguez, A. & Pérez, A. (2017) Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. 82, 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rubilar, F. (2005). Gestión curricular: Una nueva mirada sobre el currículum y la institución educativa. *Horizontes educacionales*, 10, 13-25.
- Salazar, N. (2016) *La planificación curricular y el proceso de mejora de enseñanza aprendizaje en la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional "José María Arguedas" Andahuaylas, 2014* [Tesis para optar el grado académico de magíster en educación con mención en

docencia universitaria] Universidad Nacional Mayor de San _Marcos.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5925/Salar_cn%20-%20Resumen.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Salcedo, M. (2019). *Gestión curricular y evaluación de los aprendizajes en los estudiantes de séptimo grado de la Escuela de Educación Básica “Iván Abad Guerra”, La Libertad–Ecuador, 2019* [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación]. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43111/Salcedo_TMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saldaña, J. & Guiop, M. (2020) teaching performance and learning evaluation of students of the par cycle of the specialty of language, literature and communication of the UNMSM faculty of education, 2020. *Revista Igobernanza*, 4(15), 72-99.
<https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/128/225>

Sánchez, E. (2020). *Gestión curricular y desempeño de los docentes en una Escuela Militar de Chorrillos Crl. Francisco Bolognesi – 2019* [Tesis para optar el grado académico de doctor en ciencias de la salud]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4973/Edgar%20Teodoro%20SANCHEZ%20PILARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, G. S. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Matemáticas aplicadas). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sandi, J. & Cruz, M. (2016). Teaching and learning methodological proposal to innovate higher education. *Intersedes*, 17(36), 153-189.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/666/66648525006/html/index.html>

- Scalabrin, I & Dinis, R. (2016) IT Governance mechanisms in higher education. *Revista Procedia Computer Science*, 100, 941-946. https://www.researchgate.net/profile/Isaias_Scalabrin_Bianchi/publication/311583589_IT_Governance_Mechanisms_in_Higher_Education/links/585bbd3b08aebf17d386478f/IT-Governance-Mechanisms-in-Higher-Education.pdf
- Scharager, J., & Reyes, P. (2001). Muestreo no probabilístico. Pontificia Universidad Católica de Chile, *Escuela de Psicología*, 1, 1-3.
- Soria, L., Ortega, W. & Ortega, A. (2020). Teaching pedagogical performance and learning of university students in the Education career. *Praxis & Saber*, 11(27), <https://doi.org/10.19053/22160159.v11.n27.2020.10329>
- Weinstein, J.; Cuellar, C.; Hernández, M. y Flessa, J. (2015) Experiencias innovadoras y renovación de la formación directiva latinoamericana. *Revista Iberoamericana de Educación*, 69, 23-46. <https://rieoei.org/RIE/article/view/94>
- Zegarra, V. (2019) *Gestión curricular y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21 UGEL 04 – Comas, 2019* [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación] Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37354?show=full>
- Soto, C. & Charter, R. (2010). *Modificación Horst al Coeficiente KR-20 por Dispersión de la Dificultad de los Ítems*. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 44(2), 274-278.
- Sudario, M. (2017) *Gestión curricular y los aprendizajes del área de educación para el trabajo en las instituciones de la red 11, Ugel 02, San Martín de Porres, 2016* [Tesis para optar el grado académico de Magister en administración de la Educación] Universidad Cesar Vallejo

Vargas, E., Valeria, C. & Puelles, R. (2016). Institutional Management and teaching performance in educational institutions of the high school of the Campo Verde district: Ucayali, Perú, 2016. *Cultura Viva Amazónica - Revista de Investigación Científica*, 2(4).
<https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/82/72>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión curricular y desempeño docente en una Institución Educativa pública de Lurigancho,2021

APELLIDOS Y NOMBRES: NEYRA SANTILLANA MARIBEL SUSAN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES: Dimensiones e indicadores			
<p>Problema general ¿Qué relación hay entre gestión curricular y desempeño docente en una Institución Educativa pública del distrito de Lurigancho, 2021?</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación hay entre planificación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación hay</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre gestión curricular y desempeño docente en una Institución Educativa pública del distrito de Lurigancho, 2021</p> <p>Objetivo específico 1 Establecer la relación entre planificación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021</p> <p>Objetivo específico 2 Establecer la</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre gestión curricular y desempeño docente en una Institución Educativa pública del distrito de Lurigancho, 2021</p> <p>Hipótesis específico 1 Existe relación significativa entre planificación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación</p>	Variable 1: Gestión curricular			
			Dimensiones	Indicadores	Item	Escala y valores Niveles
			<ul style="list-style-type: none"> Planificación de la gestión curricular Organización de la gestión curricular Ejecución de la gestión curricular 	<ul style="list-style-type: none"> Programación periódica de acuerdo al Proyecto Curricular Institucional PCI Selección de los materiales de trabajo según programación curricular periódica. Selección de contenidos Selección de métodos bajo enfoque de procesos. Elaboración de estrategias de trabajo Colaborativo entre docentes con influencia en los padres de los alumnos. Desarrollo de contenidos programados Uso de los materiales de trabajo. 	<p>1-2-3</p> <p>4</p> <p>5-6 7</p> <p>8-9</p> <p>10-11- 12 13</p>	<p>Escala ordinal</p> <p>tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Niveles/Rango</p> <p>Bajo 18 – 42</p> <p>Medio 43 – 67</p> <p>Alto 68 - 90</p>

<p>entre organización de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021?</p>	<p>relación entre organización de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021</p>	<p>significativa entre organización de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de la gestión curricular 	<ul style="list-style-type: none"> Control de las metas programadas Percepción sobre los resultados de la prestación educativa. 	14-15	
Variable 2: Desempeño docente						
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala y valores Niveles
<p>Problema específico 3 ¿Qué relación hay entre ejecución de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021?</p>	<p>Objetivo específico 3 Establecer la relación entre ejecución de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021</p>	<p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre ejecución de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho, 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y su contexto Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">2-3-4-5</p>	<p>Escala ordinal</p> <p style="text-align: center;">tipo Likert</p> <p style="text-align: center;">Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
<p>Problema específico 4 ¿Qué relación hay entre evaluación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública</p>	<p>Objetivo específico 4 Establecer la relación entre evaluación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución</p>	<p>Hipótesis específica 4 Existe relación significativa entre evaluación de la gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes Evalúa permanentemente del aprendizaje de acuerdo 	<p style="text-align: center;">6-7</p> <p style="text-align: center;">8-9</p> <p style="text-align: center;">10</p>	<p>Niveles/Rango</p> <p style="text-align: center;">Bajo 14 – 32</p> <p style="text-align: center;">Medio 33 – 51</p> <p style="text-align: center;">Alto 52 - 70</p>

de Lurigancho, 2021?	educativa pública de Lurigancho, 2021	de Lurigancho, 2021.	<ul style="list-style-type: none"> Participación en la gestión de la institución educativa. 	<p>con los objetivos institucionales previstos</p> <ul style="list-style-type: none"> Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la institución educativa, Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones 	<p>11-12</p> <p>13-14</p>	
----------------------	---------------------------------------	----------------------	--	--	---------------------------	--

METODOLOGÍA

Tipo Básica	Variable 1: Gestión curricular	Población 45 docentes	Estadística descriptiva <ul style="list-style-type: none"> Tabla de frecuencia
Diseño No experimental	Variable 2: Desempeño docente	Muestra (censal) 45 docentes	Estadística inferencial <ul style="list-style-type: none"> Prueba de normalidad Shapiro-Wilk Contrastación de hipótesis de Rho Spearman
Nivel de diseño Correlacional		Tipo de muestreo No probabilístico	
Enfoque Cuantitativo		Técnica Encuesta	
Método Hipotético-deductivo		Instrumento Cuestionario	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: GESTIÓN CURRICULAR

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Planificación de la gestión curricular	Programación periódica de acuerdo al Proyecto Curricular Institucional PCI	1. ¿Elabora su programación curricular anual? 2. ¿Planifica e implementa la programación de unidades de aprendizaje según el interés de los estudiantes? 3. ¿Participa en la elaboración y revisión del Proyecto educativo institucional (PEI), el Proyecto curricular Institucional (PCI), el Plan anual de trabajo (PAT) y el Reglamento interno (RI)?	Escala Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3=Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre
	Selección de los materiales de trabajo según programación curricular periódica.	4. ¿Planifica y elabora oportunamente sus clases diarias? (recursos, material, tiempo)	
Organización de la gestión curricular	Selección de contenidos	5. ¿Organiza los contenidos y sus respectivos procesos de forma lógica y sistemática? 6. ¿Comprueba que los contenidos planificados son funcionales para los estudiantes?	
	Selección de métodos bajo enfoque de procesos.	7. ¿Actualiza y adapta constantemente los métodos y técnicas didácticas que utiliza?	
	Elaboración de estrategias de trabajo Colaborativo entre docentes con influencia en los padres de los alumnos.	8. ¿Organiza y promueve estrategias de trabajo pedagógico en equipo con otros docentes en bien de los estudiantes? 9. ¿Organiza encuentros de reflexión con los padres de familia sobre acompañamiento pedagógico de sus hijos?	
Ejecución de la gestión curricular	Desarrollo de contenidos programados	10. ¿Trabaja en función al desarrollo de capacidades en el área correspondiente? 11. ¿Desarrolla sus contenidos en los plazos establecidos en su programación curricular? 12. ¿Promueve la participación activa y práctica de valores en los estudiantes?	
	Uso de los materiales de trabajo.	13. ¿Utiliza convenientemente el material didáctico, programación curricular, sesiones de aprendizaje y audiovisuales?	
Evaluación de la gestión curricular	Control de las metas programadas	14. ¿Elabora adecuadamente sus indicadores de evaluación curricular? 15. ¿Aplica la variedad de procedimientos e instrumentos de evaluación adecuadamente?	
	Percepción sobre los resultados de la prestación educativa.	16. ¿Toma decisiones oportunas y pertinentes frente a los resultados de la evaluación curricular? 17. ¿Evalúa el Proyecto educativo institucional (PEI), el Proyecto curricular Institucional (PCI), el Programación anual de trabajo (PAT) y el Reglamento interno (RI)? 18. ¿Evalúa su Proyecto curricular anual a través de indicadores teniendo en cuenta el desarrollo pedagógico?	

Fuente: Ibáñez Neyra, Rodolfo (2016) / Adaptado por: Neyra Santillana, Maribel Susan (2021)

Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y su contexto	1 ¿Mantiene conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	Escala Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3=Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre
	Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia	2 ¿Elabora si planificación curricular analizando la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?	
		3 ¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	
		4 ¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	
		5 ¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad	6 ¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje? 7 ¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?	
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	8 ¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica? 9 ¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	
	Evalúa permanentemente del aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos	10 ¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?	
Participación en la gestión de la institución educativa	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la institución educativa,	11 ¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa? 12 ¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?	
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones	13 ¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno? 14 ¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	

Fuente: Ibáñez Neyra, Rodolfo (2016) / Adaptado por: Neyra Santillana, Maribel Susan (2021)

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación de la gestión curricular							
1	¿Elabora su programación curricular anual?	X		X		X		
2	¿Planifica e implementa la programación de unidades de aprendizaje según el interés de los estudiantes?	X		X		X		
3	¿Participa en la elaboración y revisión del Proyecto educativo institucional (PEI), el Proyecto curricular Institucional (PCI), el Plan anual de trabajo (PAT) y el Reglamento interno (RI)?	X		X		X		
4	¿Planifica y elabora oportunamente sus clases diarias? (recursos, material, tiempo)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización de la gestión curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Organiza los contenidos y sus respectivos procesos de forma lógica y sistemática?	X		X		X		
6	¿Comprueba que los contenidos planificados son funcionales para los estudiantes?	X		X		X		
7	¿Actualiza y adapta constantemente los métodos y técnicas didácticas que utiliza?	X		X		X		
8	¿Organiza y promueve estrategias de trabajo pedagógico en equipo con otros docentes en bien de los estudiantes?	X		X		X		
9	¿Organiza encuentros de reflexión con los padres de familia sobre acompañamiento pedagógico de sus hijos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Ejecución de la gestión curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Trabaja en función al desarrollo de capacidades en el área correspondiente?	X		X		X		
11	¿Desarrolla sus contenidos en los plazos establecidos en su programación curricular?	X		X		X		
12	¿Promueve la participación activa y práctica de valores en los estudiantes?	X		X		X		
13	¿Utiliza convenientemente el material didáctico, programación curricular, sesiones de aprendizaje y audiovisuales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Evaluación de la gestión curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Elabora adecuadamente sus indicadores de evaluación curricular?	X		X		X		
15	¿Aplica la variedad de procedimientos e instrumentos de evaluación adecuadamente?	X		X		X		
16	¿Toma decisiones oportunas y pertinentes frente a los resultados de la evaluación curricular?	X		X		X		
17	¿Evalúa el Proyecto educativo institucional (PEI), el Proyecto curricular Institucional (PCI), el Programación anual de trabajo (PAT) y el Reglamento interno (RI)?	X		X		X		

18	¿Evalúa su Proyecto curricular anual a través de indicadores teniendo en cuenta el desarrollo pedagógico?	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Garay Flores, Germán Vicente

DNI: 10790283

Especialidad del validador: Estadística e Investigación Científica

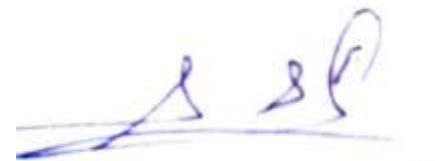
26 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	¿Mantiene conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	X		X		X		
2	¿Elabora si planificación curricular analizando la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?	X		X		X		
3	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	X		X		X		
4	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	X		X		X		
5	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	X		X		X		
7	¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?	X		X		X		
8	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	X		X		X		
9	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	X		X		X		
10	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la institución educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa?	X		X		X		
12	¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?	X		X		X		
13	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	X		X		X		

14	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr: Garay Flores, Germán Vicente

DNI:10790283

Especialidad del validador: Estadística e Investigación Científica

26 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación de la gestión curricular							
1	¿Elabora su programación curricular anual?	X		X		X		
2	¿Planifica e implementa la programación de unidades de aprendizaje según el interés de los estudiantes?	X		X		X		
3	¿Participa en la elaboración y revisión del Proyecto educativo institucional (PEI), el Proyecto curricular Institucional (PCI), el Plan anual de trabajo (PAT) y el Reglamento interno (RI)?	X		X		X		
4	¿Planifica y elabora oportunamente sus clases diarias? (recursos, material, tiempo)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización de la gestión curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Organiza los contenidos y sus respectivos procesos de forma lógica y sistemática?	X		X		X		
6	¿Comprueba que los contenidos planificados son funcionales para los estudiantes?	X		X		X		
7	¿Actualiza y adapta constantemente los métodos y técnicas didácticas que utiliza?	X		X		X		
8	¿Organiza y promueve estrategias de trabajo pedagógico en equipo con otros docentes en bien de los estudiantes?	X		X		X		
9	¿Organiza encuentros de reflexión con los padres de familia sobre acompañamiento pedagógico de sus hijos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Ejecución de la gestión curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Trabaja en función al desarrollo de capacidades en el área correspondiente?	X		X		X		
11	¿Desarrolla sus contenidos en los plazos establecidos en su programación curricular?	X		X		X		
12	¿Promueve la participación activa y práctica de valores en los estudiantes?	X		X		X		
13	¿Utiliza convenientemente el material didáctico, programación curricular, sesiones de aprendizaje y audiovisuales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Evaluación de la gestión curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Elabora adecuadamente sus indicadores de evaluación curricular?	X		X		X		
15	¿Aplica la variedad de procedimientos e instrumentos de evaluación adecuadamente?	X		X		X		
16	¿Toma decisiones oportunas y pertinentes frente a los resultados de la evaluación curricular?	X		X		X		
17	¿Evalúa el Proyecto educativo institucional (PEI), el Proyecto curricular Institucional (PCI), el Programación anual de trabajo (PAT) y el Reglamento interno (RI)?	X		X		X		

18	¿Evalúa su Proyecto curricular anual a través de indicadores teniendo en cuenta el desarrollo pedagógico?	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Maestro PALOMINO MORENO, Jared Adalberto

DNI: 06808484

Especialidad del validador: Estadística e Investigación Científica

6 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	¿Mantiene conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	X		X		X		
2	¿Elabora su planificación curricular analizando la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?	X		X		X		
3	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	X		X		X		
4	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	X		X		X		
5	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	X		X		X		
7	¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?	X		X		X		
8	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	X		X		X		
9	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	X		X		X		
10	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la institución educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa?	X		X		X		
12	¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?	X		X		X		
13	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	X		X		X		

14	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Maestro JARED ADALBERTO PALOMINO MORENO

DNI:06808484

Especialidad del validador: Estadística e Investigación Científica

6 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación de la gestión curricular							
1	¿Elabora su programación curricular anual?	X		X		X		
2	¿Planifica e implementa la programación de unidades de aprendizaje según el interés de los estudiantes?	X		X		X		
3	¿Participa en la elaboración y revisión del Proyecto educativo institucional (PEI), el Proyecto curricular Institucional (PCI), el Plan anual de trabajo (PAT) y el Reglamento interno (RI)?	X		X		X		
4	¿Planifica y elabora oportunamente sus clases diarias? (recursos, material, tiempo)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización de la gestión curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Organiza los contenidos y sus respectivos procesos de forma lógica y sistemática?	X		X		X		
6	¿Comprueba que los contenidos planificados son funcionales para los estudiantes?	X		X		X		
7	¿Actualiza y adapta constantemente los métodos y técnicas didácticas que utiliza?	X		X		X		
8	¿Organiza y promueve estrategias de trabajo pedagógico en equipo con otros docentes en bien de los estudiantes?	X		X		X		
9	¿Organiza encuentros de reflexión con los padres de familia sobre acompañamiento pedagógico de sus hijos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Ejecución de la gestión curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Trabaja en función al desarrollo de capacidades en el área correspondiente?	X		X		X		
11	¿Desarrolla sus contenidos en los plazos establecidos en su programación curricular?	X		X		X		
12	¿Promueve la participación activa y práctica de valores en los estudiantes?	X		X		X		
13	¿Utiliza convenientemente el material didáctico, programación curricular, sesiones de aprendizaje y audiovisuales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Evaluación de la gestión curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Elabora adecuadamente sus indicadores de evaluación curricular?	X		X		X		
15	¿Aplica la variedad de procedimientos e instrumentos de evaluación adecuadamente?	X		X		X		
16	¿Toma decisiones oportunas y pertinentes frente a los resultados de la evaluación curricular?	X		X		X		

17	¿Evalúa el Proyecto educativo institucional (PEI), el Proyecto curricular Institucional (PCI), el Programación anual de trabajo (PAT) y el Reglamento interno (RI)?	X		X		X	
18	¿Evalúa su Proyecto curricular anual a través de indicadores teniendo en cuenta el desarrollo pedagógico?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MORENO PINADO WILFREDO EDGARDO

DNI: 16125315

Especialidad del validador : Investigación e innovación curricular.

10 de noviembre del 2021

Maestro Wilfredo Edgardo Moreno Pinado.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	¿Mantiene conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	X		X		X		
2	¿Elabora su planificación curricular analizando la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?	X		X		X		
3	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	X		X		X		
4	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	X		X		X		
5	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	X		X		X		
7	¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?	X		X		X		
8	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	X		X		X		
9	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	X		X		X		
10	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la institución educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa?	X		X		X		
12	¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?	X		X		X		
13	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	X		X		X		

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN CURRICULAR

El siguiente instrumento permitirá evaluar la gestión curricular dentro de la institución educativa, contiene interrogantes, las que tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta que:

S = Siempre

CS= Casi Siempre

AV = A Veces

CN = Casi Nunca

N= Nunca

Los datos serán confidenciales y con fines académicos, gracias.

N°	Interrogante	S	CS	AV	CN	N
Dimensión 01: Planificación de la gestión curricular						
1	¿Elabora su programación curricular anual?					
2	¿Planifica e implementa la programación de unidades de aprendizaje según el interés de los estudiantes?					
3	¿Participa en la elaboración y revisión del Proyecto educativo institucional (PEI), el Proyecto curricular Institucional (PCI), el Plan anual de trabajo (PAT) y el Reglamento interno (RI)?					
4	¿Planifica y elabora oportunamente sus clases diarias? (recursos, material, tiempo)					
Dimensión 02: Organización de la gestión curricular						
5	¿Organiza los contenidos y sus respectivos procesos de forma lógica y sistemática?					
6	¿Comprueba que los contenidos planificados son funcionales para los estudiantes?					
7	¿Actualiza y adapta constantemente los métodos y técnicas didácticas que utiliza?					
8	¿Organiza y promueve estrategias de trabajo pedagógico en equipo con otros docentes en bien de los estudiantes?					
9	¿Organiza encuentros de reflexión con los padres de familia sobre acompañamiento pedagógico de sus hijos?					
Dimensión 03: Ejecución de la gestión curricular						
10	¿Trabaja en función al desarrollo de capacidades en el área correspondiente?					
11	¿Desarrolla sus contenidos en los plazos establecidos en su programación curricular?					
12	¿Promueve la participación activa y práctica de valores en los estudiantes?					
13	¿Utiliza convenientemente el material didáctico, programación curricular, sesiones de aprendizaje y audiovisuales?					
Dimensión 04: Evaluación de la gestión curricular						
14	¿Elabora adecuadamente sus indicadores de evaluación curricular?					
15	¿Aplica la variedad de procedimientos e instrumentos de evaluación adecuadamente?					
16	¿Toma decisiones oportunas y pertinentes frente a los resultados de la evaluación curricular?					
17	¿Evalúa el Proyecto educativo institucional (PEI), el Proyecto curricular Institucional (PCI), el Programación anual de trabajo (PAT) y el Reglamento interno (RI)?					
18	¿Evalúa su Proyecto curricular anual a través de indicadores teniendo en cuenta el desarrollo pedagógico?					

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

El siguiente instrumento permitirá evaluar la gestión curricular dentro de la institución educativa, contiene interrogantes, las que tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta que:

S = Siempre

CS= Casi Siempre

AV = A Veces

CN = Casi Nunca

N= Nunca

Los datos serán confidenciales y con fines académicos, gracias.

N°	Interrogante	S	CS	AV	CN	N
Dimensión 01: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	¿Mantiene conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?					
2	¿Elabora si planificación curricular analizando la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?					
3	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?					
4	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?					
5	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?					
Dimensión 02: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
6	¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?					
7	¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?					
8	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?					
9	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?					
10	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?					
Dimensión 03: Participación en la gestión de la institución educativa.						
11	¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa?					
12	¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?					
13	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?					
14	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?					

VARIABLE 1: Gestión curricular

ID	Planificación de la gestión curricular				Organización de la gestión curricular					Ejecución de la gestión curricular				Evaluación de la gestión curricular				
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4
3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3
4	5	5	4	5	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3
5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3
10	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
11	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
12	5	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	3	2
13	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4
14	5	4	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	4	3	4	3	3
15	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
16	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
18	5	4	5	5	5	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	3	3	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4

VARIABLE 2: Desempeño docente

ID	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					Participación en la gestión de la institución educativa.			
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
6	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
7	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
10	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
12	3	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3
13	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3
14	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	3	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
20	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4



Institución Educativa "José Faustino Sánchez Carrión" Carapongo
Av. Los Cruces S/N El Portillo Carapongo – Chosica / TELF. 963692714

C.M. 0317305 PRIM
C.M. 0705459 SEC.
U.C. 12

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Lima, 15 de noviembre de 2021

Dra. Helga Ruth Majo Marujo
Jefa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo
Campus Lima - Ate

El motivo de la presente es brindar respuesta a su requerimiento, mediante el cual solicita permiso y facilidades a la estudiante Neyra Santillana Maribel, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación. En relación con ello, debo proceder a contestar que sí puede ser atendida la solicitud, puesto que los resultados de dicha investigación serán de utilidad para la Institución Educativa.

Atentamente,



Abel Basilio Grijalva
DIRECTOR
.....
Lic. Abel Basilio Grijalva
Director



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "GESTIÓN CURRICULAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE LURIGANCHO, 2021", cuyo autor es NEYRA SANTILLANA MARIBEL SUSAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARAY FLORES GERMAN VICENTE DNI: 10790283 ORCID 0000-0002-7118-6477	Firmado digitalmente por: GGARAYFL01 el 21-01- 2022 19:05:29

Código documento Trilce: TRI - 0284259