



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión curricular y el desempeño docente en la Institución  
Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Rodríguez Poémape, Rosario Elizabeth (ORCID: 0000-0001- 8179- 6896)

**ASESOR:**

Mgr. Lezcano Tello, Asunción Ramón (ORCID: 0000-0003-0370-8947)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

CHEPÉN – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mis hijos Steffany, Josué Eliseo y Melany, con el amor de siempre.

## **Agradecimiento**

A los docentes de la UCV, en especial a mi asesor Mgtr. Lezcano Tello, Asunción Ramón.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice .....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	24
3.2. Operacionalización de variables.....	24
3.3. Población, muestra y unidad de análisis.....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y .. confiabilidad	29
3.5. Procedimiento.....	30
3.6. Método de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	50

## Índice de tablas

Tabla1	<i>Muestra de estudio en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo</i>	26
Tabla 2	<i>Prueba de normalidad</i>	32
Tabla 3	<i>Grado de relación entre la gestión curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021</i>	33
Tabla 4	<i>Niveles de la gestión curricular en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.</i>	34
Tabla 5	<i>Niveles del desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.</i>	35
Tabla 6	<i>Grado de relación entre la gestión de la investigación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021</i>	36
Tabla 7	<i>Grado de relación entre la gestión de la planificación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021</i>	37
Tabla 8	<i>Grado de relación entre la gestión de la implementación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021</i>	38
Tabla 9	<i>Grado de relación entre la gestión de la ejecución curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021</i>	39
Tabla 10	<i>Grado de relación entre la gestión de la evaluación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021</i>	40

## RESUMEN

El presente estudio buscó determinar cómo se relaciona la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021. Para ello se aplicó el tipo Básico o No experimental con diseño Correlacional descriptivo de corte transversal, La muestra estuvo compuesta por los 19 docentes, entre varones y mujeres a la que se aplicó una Escala de estimación de la gestión curricular (Adaptado por Rodríguez, 2021) y una Ficha de evaluación al docente en el Marco del Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2016). Se concluyó que el grado de relación entre la gestión curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativo por cuanto el valor de la prueba de correlación es de 0,852, en tanto que el margen de error es de 0,05.

**Palabras clave:** Calidad educativa, Gestión curricular, desempeño docente.

## ABSTRACT

The present study sought to determine how curricular management and teaching performance are related in the Octavio Mongrut Giraldo Educational Institution, Pacasmayo, 2021. For this, the Basic or Non-experimental type with a descriptive cross-sectional correlational design was applied. The sample was composed of the 19 teachers, between men and women, to which a Curricular Management Estimation Scale (Adapted by Rodríguez, 2021) and a Teacher Evaluation Form were applied in the Framework of Good Teaching Performance (Ministry of Education, 2016). It was concluded that the degree of relationship between curricular management and teaching performance at the Octavio Mongrut Giraldo Educational Institution, Pacasmayo, 2021 is significant because the experimental value of the correlation test is 0.852 in so much so that the margin of error is 0.05.

**Keywords:** Educational quality, Curriculum management, teaching performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En años recientes, investigaciones sobre la gestión institucional en las organizaciones escolares vienen cobrando mayor interés en un contexto de posicionar a la escuela como depositaria por excelencia de la calidad educativa y promotora de esta en las acciones de formación académica que se alinean en el desarrollo integro de los individuos a fin que estas sean ciudadanos conscientes de su rol transformador social en sintonía con el cuidado de la naturaleza (Delors, 2000), citado por el Consejo Nacional de Educación (2019).

En este contexto, la gestión institucional no se ha adscrito solamente a una labor de tintes solo administrativos sino, sobre todo, a una labor más integral que comprende la capacidad de movilizar de forma estratégica todos los recursos disponibles que cuenta la institución educativa para concretar los objetivos institucionales inscritos en su visión y misión. De este modo, la gestión institucional, de acuerdo al Ministerio de Educación (2017) comprende la gestión organizacional, la gestión del potencial humano, la gestión de la administración, la gestión de los conocimientos y, en este ámbito, la gestión curricular para así lograr cumplir sus compromisos de gestión escolar (Ministerio de Educación, 2021) que tienen que ver con asegurar el progreso de los saberes de los estudiantes, el seguimiento de los mismos en la institución escolar, el cumplimiento del calendario anual escolar, el monitoreo, acompañamiento y evaluación de la acción pedagógica, la adecuada gestión de la convivencia institucional y la dinamización de los insumos de gestión de la escuela como el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan Anual de Trabajo (PAT).

La gestión del currículo, por lo tanto, se refiere a la capacidad de liderar y guiar el funcionamiento del proyecto educativo desde la óptima enseñanza de los docentes y la consecuente ilustración de los estudiantes. Esta gestión, en términos de Massimo et al. (2015) debe orientarse a la función formativa de los estudiantes con el desarrollo de los 11 aprendizajes fundamentales y de las 31 competencias (Ministerio de Educación, 2016) en los estudiantes buscando de forma permanente la mejora de los métodos de aprendizaje y enseñanza. De esta manera, el mejoramiento de los aprendizajes como fin es la acción que debe

liderar el directivo de la escuela y para ello deberá movilizar los demás recursos de la institución educativa.

Entonces, concretar aprendizajes con calidad en los alumnos no solo es un reto de los maestros sino, sobre todo, de los directivos de la mano con los docentes. De esta forma, se exige una labor en grupo organizado y con el liderazgo pedagógico necesario que sepa gestionar los acuerdos y tomar medidas en referencia a “qué”, “cómo” y “cuándo” en la enseñanza y en la evaluación (Ministerio de Educación, 2014, p. 18). Así, esta debe ser la intención, de aplicar de manera concreta los términos de eficiencia para la eficacia.

De otro lado, sobre el desempeño docente, no cabe duda que este también ha sido tratado con interés desde la labor de las autoridades educacionales como la de los científicos sociales. En mérito a esto, según el Ministerio de Educación (2012), el Marco del Buen Desempeño Docente propende los docentes ejecuten adecuadamente su labor como parte de la organización escolar asegurando que sus estudiantes aprendan y logren las competencias previstas; en este ámbito deben interactuar con sus pares y relacionarse entre ellos a fin de “conjugar, proyectar, elaborar y valorar los procesos pedagógicos en el colegio, escuela o I.E.” (Ministerio de Educación, 2012, p. 8).

Sin embargo, ante la situación de ambas variables descritas líneas arriba, es necesario analizar el impacto de la implementación del Marco del Buen Desempeño Directivo manifestado en la gestión curricular y del Marco del Buen Desempeño Docente en la figura del desempeño docente desde la óptica de los profesores. Es muy importante, en consecuencia, llevar a cabo un estudio de tipo cuantitativo que mida la relación de la gestión curricular con el desempeño docente en una institución educativa representativa de la ciudad de Pacasmayo.

Por lo expuesto, se ha planteado el siguiente problema de investigación:

¿Cómo se relaciona la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021?

Asimismo, los problemas específicos son:

PE1: ¿Cuáles son los niveles de la gestión curricular en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021?

PE2: ¿Cuáles son los niveles del desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021?

PE3: ¿De qué manera se relaciona la gestión de la investigación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021?

PE4: ¿De qué manera se relaciona la gestión de la planificación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021?

PE5: ¿De qué manera se relaciona la gestión de la implementación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021?

PE6: ¿De qué manera se relaciona la gestión de la ejecución curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021?

PE7: ¿De qué manera se relaciona la gestión de la evaluación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021?

Paralelamente, el objetivo general es:

Determinar cómo se relaciona la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.

Mientras que los objetivos específicos son:

OE1: Hallar los niveles de la gestión curricular en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.

OE2: Hallar los niveles del desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021

OE3: Establecer de qué manera se relaciona la gestión de la investigación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.

OE4: Establecer de qué manera se relaciona la gestión de la planificación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.

OE5: Establecer de qué manera se relaciona la gestión de la implementación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.

OE6: Establecer de qué manera se relaciona la gestión de la ejecución curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.

OE7: Establecer de qué manera se relaciona la gestión de la evaluación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.

Finalmente, la hipótesis general alterna y nula es:

**Hi:** La gestión curricular y el desempeño docente se relacionan significativamente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.

**Ho:** La gestión curricular y el desempeño docente no se relacionan significativamente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.

En tanto que las hipótesis específicas son:

HE1: Los niveles de la gestión curricular en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 son altos.

HE2: Los niveles del desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 son altos.

HE3: La relación entre la gestión de la investigación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa.

HE4: La relación entre la gestión de la planificación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa.

HE5: La relación entre la gestión de la implementación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa.

HE6: La relación entre la gestión de la ejecución curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa.

HE7: La relación entre la gestión de la evaluación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes de estudio a escala internacional, a nivel nacional y en el contexto local se tienen:

En Nicaragua, Rivera y Valle (2020), presentaron la investigación *“La gestión pedagógica que ejerce la directora del Colegio Público Mercedes Campos de Martínez localizado en el distrito VI del municipio de Managua, departamento de Managua durante el segundo semestre del año 2019”*. Su propósito fue valorar la gestión pedagógica desarrollada por quien ejercía la dirección institucional del colegio referido a través de un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo simple con corte transversal con uso de instrumentos como entrevista a los directivos, encuesta al grupo docente y revisión documental. Posteriormente a tratar de forma teórica las funciones vigentes de la dirección escolar se concluyó que la gestión institucional no asume una labor de gestión académica propiamente dicha sino que asume un rol centrado en la administración tradicional; asimismo, los procesos de capacitación a la dirección implementados por las entidades gubernamentales acerca de la gestión académica son recibidos por quien ejerce el cargo, pero que este no realiza el efecto multiplicador limitándose sólo a informar cuestiones generales a los docentes. De hecho, si existe un plan de monitoreo y acompañamiento, este se ejecuta de manera insuficiente y, si se presenta un plan de implementación de recursos, este no se lleva a cabo tal como había previsto.

En México, Galarza et al. (2019), en su investigación *“Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización”*, pretendió describir la evolución del desempeño docente y sus aproximaciones en diferentes grados de acopio en Chile y México desde los asuntos críticos de discusión en ambos países. A través de un estudio comparativo de corte descriptivo mediante el análisis de contenido, encontraron que si bien es cierto que la evaluación del desempeño de profesores en las entidades educacionales de formación básica corresponde a una estrategia sugerida por entidades internacionales para dirigir los servicios educacionales en función a la demanda del mercado, cada país incorpora medidas y escenarios en los que docentes, especialistas y tomadores

de decisiones intercambian acciones con distintos niveles de poder; asimismo, el desempeño docente, en todos los casos, recae directamente en la responsabilidad individual.

En Chile, Sepúlveda, et al. (2019), en su tesis *“Evaluación del desempeño docente en Chile: percepción de profesores mal evaluados”*, buscó el objetivo de identificar los factores, de acuerdo a los docentes de la comuna de Osorno que participaron en evaluaciones de desempeño en los años 2015 y 2016, que incidieron en su baja performance. Para ello emplearon el tipo descriptivo no experimental con enfoque en la descripción y comparación. Con una muestra de 264 docentes aplicaron una entrevista con respuesta abierta, concluyendo que las evaluaciones de desempeño fueron desarrolladas de forma individual sin apoyo de pares o asesores; asimismo, que no contaron con el tiempo suficiente para la preparación sumado al exceso de confianza y escasa importancia al proceso. Los docentes mal evaluados refirieron haber asumido sentimientos de decepción profunda, inseguridad y frustración acompañada por emociones de deslealtad para con sus colegas; asimismo, no albergaron soporte ni comprensión ante los corolarios, lo que se volvió en una carga emocional negativa muy fuerte, lo que afecta directamente el desempeño docente en general.

En Costa Rica, García et al. (2018), en su trabajo de investigación *“Gestión curricular en centros educativos costarricenses: Un análisis desde la percepción docente y la dirección”*, tuvieron como objeto examinar aspectos relacionados con la gestión del currículo desde la perspectiva docente y de la dirección. Con empleo de la metodología mixta cualitativa y, para una muestra de 192 docentes, usaron entrevistas estructuradas. Concluyeron que tanto desde la perspectiva magisterial como de la directiva, se manifiesta un fuerte vínculo entre la gestión del currículo y los procesos para el aprendizaje, por lo que es importante el equilibrio institucional y su dinámica organizacional.

En Guatemala, Zans (2017), presentó la tesis *“Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”*, en el que empleó el enfoque cuantitativo con diseño explicativo. Trabajando con un grupo muestral de 59 personales entre jefes y subalternos de

esta entidad, a quienes aplicó un cuestionario estructurado, encontró que el buen clima institucional o laboral incide adecuadamente en el desempeño de los trabajadores y que este se ve alimentado por el alto grado de comunicación y políticas de estímulo y reconocimiento implementado en consenso por la comunidad educativa de esta facultad.

En México, Martínez et al. (2016), en su investigación *“El desempeño docente y la calidad educativa”*, buscaron reportar las características del desarrollo docente en la región central sureña del Estado de Chihuahua entre los años 2013 y 2016 para determinar si la labor de los maestros se constituía en parámetros de calidad educativa. En este trabajo, de corte mixto con diseño comprensivo-correlacional, confirmaron que la calidad no depende nada más del desempeño magisterial, sino que se dan desde cuatro factores como la escuela, el contexto, el docente y el gobierno, quienes deben laborar de manera colaborativa. Asimismo, se presenta una correlación baja entre la experiencia en años de servicio del profesor con las notas de los estudiantes en pruebas estandarizadas; paralelamente, no se da correlación alguna entre el proceder del maestro y la calidad de la educación.

En Cusco, Charalla (2020), en su trabajo de investigación titulado *“Marco del buen desempeño docente y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa N° 501410 “César Vallejo” de Alto Shima, Kepashiato, La Convención, Cusco”*, buscó relacionar el Marco del Buen Desempeño Docente y la calidad del servicio educativo en la entidad referida desde la perspectiva de los padres y madres de hogares. Para este fin hizo uso de una investigación no experimental con tendencia al diseño correlacional simple de corte transversal empleando dos cuestionarios para identificar la percepción de una muestra de 32 padres y/o madres del hogar acerca del desempeño docente como de los servicios docentes enmarcados en términos de calidad. Concluyó que los niveles del desempeño docente en el contexto del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) y del servicio de calidad educativa, vista por las madres y padres de los estudiantes son significativamente altos y, el grado de relación entre la dos variables, es alta y positiva, destacándose un pertinente clima laboral más una horizontal

comunicación organizacional, lo que incide directamente en las condiciones para el desarrollo óptimo en el ejercicio de la docencia.

En Lima, Montes de Oca (2018), en su tesis *“Empoderamiento del marco del buen desempeño docente para mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes en la evaluación censal”*, buscó mejorar el aprendizaje de los alumnos del 2do. grado de la Institución de Educación Superior Técnico Comercial de Desaguadero mediante componentes de gestión y empoderamiento. Este estudio, del tipo no experimental con diseño propositivo, empleo una muestra de 30 docentes a la que aplicó fichas para observar, fichas para entrevistar, rúbricas para analizar el proceder del profesor, así como resultados de aprendizaje y de la evaluación censal. Concluyó que es posible que se pueda mejorar el desempeño desde una gestión centrada en el planeamiento estratégico con participación activa de los docentes, quienes, como condición del logro, deben empoderarse de forma comprometida con el referente del adecuado desempeño magisterial.

En Cajamarca, Huaccha (2018), en su trabajo de investigación *“Gestión curricular de procesos pedagógicos en la Institución Educativa Pública San Juan de Lallán”*, tuvo como finalidad resolver problemas pedagógicos y formular una propuesta para resolver la ineficiencia en la gestión del currículo en el desarrollo de la I.E. “San Juan de Lallán”; para ello usó la metodología experimental con una muestra de 106 personas conformadas entre alumnos, alumnas y maestros a la que aplicó entrevistas y fichas de cotejo. Concluyó que la gestión es un aspecto de suma importancia a la que se debe mirar y mejorar. Entre las principales problemáticas en este contexto se encuentra la deficiente dinámica del currículo en el proceso pedagógico de la institución y, para que esto se solucione, debe haber una sincronía de todos los componentes que conforman la institución.

En Lima, Llacza (2018), en su trabajo de investigación *“Gestión curricular y el desempeño docente”*, tuvo como propósito encontrar el beneficio de la gestión curricular y del desempeño docente articulando de manera más eficiente los elementos de la institución educativa, desde estudiantes, maestros, administradores y directivos que interactúan en ella. El enfoque de trabajo fue el cualitativo con diseño explicativo con una muestra de 86 docentes de la institución a la que aplicó cuestionarios de entrevista. Concluyó que es necesario que el

equipo directivo asuma el liderazgo pedagógico y actúe asertiva y adecuadamente para influir de manera positiva en los docentes pues son ellos quienes tienen la función de forjar el desarrollo integral a los niños.

En Lima, Balcona (2018), en su trabajo de tesis "*Gestión curricular en los procesos didácticos del área de matemática del IV y V ciclo del nivel de educación primaria de la institución educativa Almirante Miguel Grau Seminario de la provincia de Ilo – Moquegua*", tuvo como objetivo elaborar un plan de acción que cubra las necesidades de la capacitación docente de la institución. Para esto empleó el enfoque cualitativo en el tipo de investigación acción con una muestra de veinte profesores, dos directivos, un trabajador de servicio y dos cientos padres y madres de familia aplicando instrumentos como fichas para monitorear, cuadernos de campo, lista para cotejar y cuestionario. Luego de llevar a cabo un plan formativo para fortalecer capacidades docentes, concluyó que el liderazgo pedagógico en torno a los aprendizajes es importante ya que los docentes afianzan sus herramientas pedagógicas y didácticas gracias a las capacitaciones y asesorías que responde a las demandas formativas de los mismos profesores comprometidos a mejorar su labor pedagógica.

En Lima, Paipay (2017), en su investigación intitulada "*Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017*", empleó la investigación pura o básica como tipo de estudio y diseño básico de corte transversal y un grupo muestral de 150 docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal a la que aplicó un cuestionario de medición del nivel de estrés laboral y un cuestionario para verificar el grado de desempeño docente. Concluyó que no se ha probado la relación existente entre ambas variables por la existencia de un considerable promedio de estrés laboral en los integrantes de la muestra, lo que implica que no se manifiesta la intencionalidad de sobrellevar este asunto y continuar desenvolviéndose sin dificultad alguna en el entorno laboral. Del mismo modo, no se ha encontrado relación alguna entre el clima organizacional como parte del estrés en el trabajo y el desempeño de la docencia; del mismo modo, no se da relación alguna entre el liderazgo con la variable desempeño docente en tanto que tampoco existe

correlación entre la dimensión referida al respaldo grupal en el entorno laboral y el desempeño de la docencia.

Chávez (2017) llevó a cabo en Huancayo su tesis denominada *“Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo”*. En este trabajo del tipo descriptivo no experimental con diseño descriptivo y comparativo, tuvo la intencionalidad de describir la perspectiva de los estudiantes de este ámbito de la selva peruana acerca del desempeño de sus docentes. Para su concreción trabajó con una muestra de 275 alumnos de dos instituciones educativas de San Martín de Pangoa con quienes desarrolló el recojo de datos mediante un cuestionario estructurado acerca del desempeño docente. Concluyó que en ambos contextos el desempeño docente es pertinente sin demasiada diferencia significativa; paralelamente, cabe indicar que la labor de percibimiento de este componente se ha desarrollado no sólo en el entorno de las aulas o de la institución educativa sino también en el ámbito comunal.

En Cusco, Apaza, (2017), en su tesis denominada *“Acompañamiento Pedagógico del Equipo Directivo y el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa en el Distrito de Lamay – Calca, Periodo 2016”*, buscó relacionar estas dos variables en el entorno de las entidades educativas que tuvieron a cargo la Jornada Escolar Completa en el Valle Sagrado de los Incas, Cusco y para ello hizo uso del tipo de estudio descriptivo con diseño correlacional. Con una muestra conformada por 32 profesores más dos directivos a la que aplicó un cuestionario correspondiente a cada variables, concluyó que las acciones del acompañamiento pedagógico, escasamente aplicada por el personal directivo y caracterizado por un incipiente soporte técnico, tuvieron escaso impacto en el desempeño docente caracterizándose por la ausencia de soporte técnico pedagógico. La debilidad más saltante en este contexto fue la inexistencia de un plan de acompañamiento debidamente organizado y consensuado.

En Trujillo, Chávez y Olivos (2019), en su trabajo de investigación *“Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa Modelo Trujillo, 2018”*, tuvieron como meta determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en dicha institución; para esto emplearon el tipo de estudio

básico con diseño descriptivo y correlacional. Para la muestra de 52 profesores emplearon una encuesta mediante dos cuestionarios correspondientes a cada variable. Concluyeron que existe una fuerte relación entre la gestión directiva y el desempeño docente con un nivel positivo, por lo que se recomienda potenciar las políticas y directrices estratégicas institucionales para lograr un liderazgo y, consecuentemente, mejorar los demás momentos de la enseñanza a cargo de los maestros.

En Trujillo, Meregildo et al. (2018), en su estudio *“Desempeño y compromiso de gestión en docentes de educación primaria, en una institución educativa pública, Trujillo-2017”*, tuvieron el objetivo de hallar la correlación presente entre el desempeño de los docentes y los encargos de comisión escolar en la mencionada entidad. Este trabajo fue del tipo descriptivo y diseño de correlación en el que empleó un grupo de 15 profesores del nivel primario a la que aplicó la técnica observacional mediante una ficha de medición del desempeño del docente y otra ficha de medición de las responsabilidades de gestión. Concluyeron que se da una fuerte correlación entre el compromiso de gestión y el desempeño magisterial; asimismo, los preparativos para la instrucción de los estudiantes y la gestión pedagógica se hace eficiente el proceso de aprendizaje de acuerdo a la disposición e interés que ofrece el cuerpo directivo cuando consensua el cumplimiento conjunto de los deudos de gestión.

En la misma ciudad, Quispe y Calero (2018), en su estudio intitulado *“La gestión pedagógica y la calidad educativa de una Institución Educativa de Alto Trujillo, El Porvenir- 2017”*, buscaron establecer la relación entre estas dos variables en un trabajo del tipo básico de no experimentación con diseño correlacional simple de corte transversal. Con una muestra conformada por 28 docentes, aplicaron dos insumos para recolectar información: el cuestionario de entrevista para determinar la calidad educativa y la escala valorativa para definir la gestión pedagógica. Concluyeron que estas dos variables demostraron compartir escasa concomitancia (correlación directa baja); es decir, que no hubo grados de correlación significativa, recomendándose que es necesario gestionar el mejoramiento de las intencionalidades estratégicas referidas a los roles directivos sobre la gestión pedagógica en consonancia con la demanda de

formación continua de los docentes en el ámbito de desarrollo curricular para consolidar sendas comunes para la concreción de la calidad educacional.

Con respecto a las bases teórico - científicas de las variables y sus respectivas dimensiones se tiene:

La gestión curricular, inicialmente, tiene una visión que da énfasis a la labor docente; pero, sin embargo, como se ha señalado en la introducción, la función directiva no sólo debe orientarse a la dirección institucional en términos administrativos sino que, como la labor de la escuela es lograr aprendizajes de calidad en sus estudiantes, consecuentemente, debe haber un compromiso directo con este producto final. Por lo tanto, la gestión curricular alude a una función implícita del director y sub directores como líderes pedagógicos que son.

De esta manera, en términos de Massimo et al. (2015), la gestión curricular se enmarca en la dirección y/o liderazgo de los directivos de la escuela para promover en sus docentes el cumplimiento de los once aprendizajes fundamentales propuestos en el perfil de salida de la educación básica (Ministerio de Educación, 2016), labor que se alinea con los compromisos de gestión. Por lo tanto, el fin de la labor directiva en su rol de gestor curricular es el de representar el liderazgo institucional para contribuir a la concreción de dichos aprendizajes y sus respectivas competencias movilizandolos todos los recursos (legales, humanos, materiales, tecnológicos, etc.) con los que cuenta la institución educativa.

En ese sentido, Morales (2020) explica que la gestión curricular no es necesariamente un nuevo rol del personal jerárquico o directivo sino uno que debe adscribirse en la actualidad con mayor énfasis debido a la naturaleza de la nueva conceptualización de la gestión educativa orientada al desarrollo de los aprendizajes, siendo el currículo el elemento integrador (Ministerio de Educación, 2017). En este ámbito, se complementa la labor directiva en la gestión curricular incorporándose al cuarto propósito fundamental del Proyecto Educativo Nacional al 2021 referido a una gestión transparente y descentralizada (Consejo Nacional de Educación, 2007) enfocando al directivo como puntal y/o eje central de la tarea formativa en la institución educativa.

La gestión curricular, según el Ministerio de Educación (2017) se basa en que el currículo es el insumo fundamental e importante de la política educacional

nacional porque presenta la educación que demanda la sociedad peruana y, consecuentemente, constituye el componente integrador entre las decisiones y propuestas para mejorar las inversiones, las gestiones y las formas de fortalecer las capacidades en el sector de infraestructura y cambio de los escenarios educativos, de disposiciones en el magisterio y su evaluación, lo que, de acuerdo a Morales (2020) induce a la comunidad educativa a asumirla desde una nueva visión de gestión o movilización de recursos y procesos para cumplir la función social encomendada: la formación íntegra de los alumnos.

En otros contextos de la región la gestión curricular ha cobrado singular importancia en los procesos de optimización de la calidad educativa desde la función directiva. Malpica (2018) indica que en la última década países como España, Francia, Reino Unido en Europa y Chile y Uruguay en América Latina, han incidido en el entrenamiento de los directivos a fin de posibilitar su tránsito de los conceptos tradicionales de la administración escolar hacia la gestión educativa que enfatiza el aprendizaje de los alumnos.

En esa línea, en el Perú, entre los años 2016, 2017 y 2018 inclusive, se ha desarrollado de forma ampliada un programa nacional de fortalecimiento de la gestión escolar como una de las metas programáticas del Proyecto Educativo Nacional al 2021 (Consejo Nacional de Educación, 2007) posicionando a los directivos como el eje central de la tarea gestora mediante la especialización de éstos en una segunda especialización en gestión escolar con liderazgo pedagógico.

Este programa estuvo orientado al personal directivo y jerárquico (directores y subdirectores) de las entidades educacionales estatales de educación básica (de las modalidades regular, especial y alternativa) y de educación técnico productiva que fueron corroborados o elegidos para ejercer su cargo en el contexto de la ejecución de la Reforma Magisterial N° 29944. El programa en mención se alineó al denominado Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDDir) aprobado por Resolución de Secretaría General N° 304-2014 en el contexto de la Ley de Reforma Magisterial (Ministerio de Educación, 2014). De esta forma, todos los directores y subdirectores, una vez culminado este proceso en los años 2018, 2019 y 2020 a nivel nacional, vienen ejerciendo la gestión curricular de la mano

de los docentes que también vienen cumpliendo su labor en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) (Ministerio de Educación, 2012).

Consecuentemente, la mejora de los aprendizajes de los pupilos no necesariamente es labor docente sino también de los directivos en conjunto con los profesores. Precisamente, tal como lo señala Llacza (2018), la gestión curricular es la agrupación procesos y elementos que se movilizan para la concreción del componente curricular en el logro más importante de toda institución educativa: el aprendizaje oportuno, eficaz y pertinente de los estudiantes.

Para la presente investigación la gestión curricular, operacionalmente, se basa en los aprendizajes de los alumnos mediante la dinamización del currículo como producto y esfuerzo conjunto de directivos y docentes y se compone de cinco dimensiones: Gestión de la investigación curricular, Gestión de la planificación curricular, Gestión de la implementación curricular, Gestión de la ejecución curricular y Gestión de la evaluación curricular; cada dimensión con el empoderamiento de la orientación estratégica, el conocimiento de la normativa empleada, el manejo de la comunicación y coordinación y la participación en el monitoreo, acompañamiento y evaluación.

De otro lado, el desempeño docente, según el Ministerio de Educación (2012), ha venido teniendo cabida en el sistema educativo nacional a partir del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) como un referente normativo y teórico de la labor que deben cumplir los profesores en las instituciones educativas y/o en el entorno de la comunidad.

Para Román (2019) el desempeño docente es la expresión real del rol profesional docente que se debe asumir en el día a día de su labor demostrando dominio de sus saberes científico, pedagógico y disciplinar, así como un conjunto de cualidades y manifestaciones ético – deontológicas no sólo en las aula, sino además en la escuela, con sus pares y con la colectividad educacional.

Es decir, el desempeño magisterial es la manifestación del perfil profesional que el profesor ha de demostrar cotidianamente con el manejo de sus saberes disciplinar y pedagógico, el dominio de la mediación con establecimiento de climas escolares pertinentes, la participación en la gestión institucional, la

promoción socio comunitaria, la deliberación colegiada y el desarrollo del sentido deontológico de su profesión. En este rumbo, la sociedad y los usuarios del servicio educativo demandan de él una auténtica preparación profesional en consonancia con la integridad personal.

Consecuentemente, para el Ministerio de Educación (2012), el desempeño docente es el conjunto de roles que debe demostrar el maestro en su práctica académica, didáctica, de gestión, colegiada y socio comunitaria con amplio sentido ético, humano y profesional. Por ello, los docentes toman las más relevantes decisiones que repercuten a la familia educativa en el interés de contribuir al aprendizaje de sus estudiantes y al cumplimiento de los objetivos institucionales que supone trabajar en conjunto con sus directivos y en una misma senda. Esto exige que participen y se apoyen entre sí de manera colegiada impulsando el establecimiento de un pertinente clima laboral favorable a la configuración y mejora permanente del PEI apuntando a la generación de aprendizajes de calidad en un entorno acogedor.

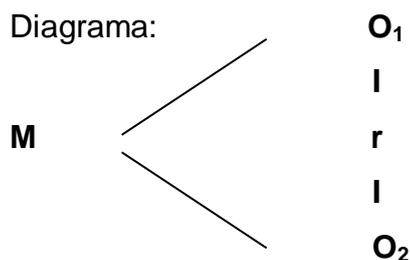
Operacionalmente hablando, es el básicamente el perfil docente compuesto por cuatro dimensiones en base a competencias y desempeños (indicadores) referidas a la preparación para el aprendizaje, gestión de relaciones interpersonales empáticas y afectivas, deliberación y participación en la administración escolar integrada al desarrollo comunal, así como la concreción de identidad y profesionalismo magisterial.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio será el Básico o No experimental ya que no se hará uso de ninguna propuesta manipulable a manera de variable independiente (Hernández et al., 2014). Por ello, se tratará de describir a dos variables de forma particular y luego buscar la relación entre ellas en un tiempo determinado.

El diseño corresponderá al Correlacional descriptivo de corte transversal, porque se propenderá a detallar las relaciones que comparten dos variables en un tiempo determinado luego de aplicar instrumentos para medir los niveles de cada una de ellas. Su esquema es:



Dónde:

**M** : Muestra a estudiar

**O<sub>1</sub>**: Variable 1: Gestión curricular

**O<sub>2</sub>**: Variable 2: Desempeño del docente

**r** : Grado de relación

#### 3.2. Variables

##### a) Variable 1: Gestión curricular

##### Definición conceptual

Es el conjunto de procesos y elementos que se movilizan para la concreción del componente curricular en el logro más importante de toda

institución educativa: el aprendizaje oportuno, eficaz y pertinente de los estudiantes (Llaczka, 2018).

### **Definición operacional**

Corresponde a la gestión articulada de los procesos curriculares que busca como producto el aprendizaje de los estudiantes. Se compone de cinco dimensiones y se mide con una Escala ordinal de estimación de la gestión curricular con valores Alto, Medio, Bajo.

### **b) Variable 2: Desempeño docente**

#### **Definición conceptual**

Es la componenda de funciones que debe demostrar el docente en su práctica pedagógica, didáctica, de gestión, colegiada y socio comunitaria con amplio sentido ético, humano y profesional (Ministerio de Educación, 2012).

#### **Definición operacional**

Es el perfil docente compuesto por cuatro dimensiones en base a competencias y desempeños (indicadores) referidas a la preparación para el aprendizaje, gestión de relaciones interpersonales empáticas y afectivas, incumbencia en la dirección escolar en consonancia con el desarrollo social y, orientación al profesionalismo y reconocimiento del rol docente. Se mide con una Ficha de evaluación al docente en el Marco del Buen Desempeño Docente con valores Alto, Medio, Bajo.

### 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población a estudiar constó de los 19 maestros, entre hombres y féminas, trabajadores de la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo en condición de nombrados.

La muestra, como la población es de tamaño pequeño, será la misma cantidad poblacional distribuida de la siguiente forma:

Tabla 1

*Muestra de estudio en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo*

<b>Docentes</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Varones	3	15,8
Mujeres	16	84,2
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>

Fuente: *Secretaría: I.E. Octavio Mongrut Giraldo*

El muestreo, como se explicó en la forma de selección de la muestra de forma intencionada, consecuentemente fue no aleatoria o no probabilística. Asimismo, la unidad de análisis corresponde a cada docente integrante de la muestra.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de estudio corresponde a la observación porque se tratará de analizar, mediante la observación sistemática las magnitudes de las variables mediante los instrumentos correspondientes:

- a) Escala de estimación de la gestión curricular (Adaptado por Rodríguez, 2021) con 20 ítems de escala ordinal (tipo Likert) y con valores Alto, Medio y Bajo.

- b) Ficha de evaluación al docente en el Marco del Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2016) con 20 ítems de escala ordinal (tipo Likert) y con valores alto, Medio, Bajo.

### **3.5. Procedimientos**

Para proceder a la ejecución de la investigación se seguirán los siguientes procedimientos:

- Validación por sentencia de expertos de los insumos de recojo de datos mediante la entrega de una carpeta de validación a tres especialistas idóneos para su revisión y venia correspondiente.
- Desarrollo del proceso de “pilotaje” o prueba de los instrumentos en una muestra de docentes distinta a la muestra principal de estudio para fines de confiabilidad de dichos instrumentos.
- Coordinación con el cuerpo directivo de la entidad educacional a fin de lograr la permisión de la ejecución de la investigación.
- Coordinación con los docentes participantes de la muestra de estudio para los tiempos y formas de diligencia de los recursos de recolección de información.
- Diligencia de los instrumentales de investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Por tratarse de un estudio sistemático, según Orbegoso (2018), se han de considerar los siguientes procedimientos:

- Diligencia de los recursos para recolectar datos de forma dirigida o asistida.
- Tabulación y procesamiento de datos recogidos usando la técnica de distribución de frecuencias.
- Representación gráfico – estadística, análisis e interpretación de la información procesada.

- Contrastación de hipótesis para su aceptación y/o rechazo a través la prueba de correlación de Pearson por determinación de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk que arrojó una significancia superior a 0,05 en las dos variables.

### 3.7. Aspectos éticos

La presente investigación tomará muy en cuenta las siguientes consideraciones éticas recomendadas por Córdova (2017):

- **Objetividad**, con la veracidad de la información presentada y de las fuentes correspondientes.
- **Discreción**, con la seguridad e integridad para la identidad de los miembros integrantes de las muestras “piloto” y principal.
- **Honestidad**, con la presentación de los resultados obtenidos sin alterar u obviar alguno de ellos.
- **Fidelidad**, a la información proporcionada por los agentes participantes y no usarla con otras intenciones que no sean para la presente investigación.

## IV. RESULTADOS

### Prueba de normalidad

Con la finalidad de determinar la manera de trabajo en la correlación y contrastación de las hipótesis, se aplicó en un primer momento la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, mediante el programa SPSS v 26, por contar con 19 individuos en la muestra de estudio. Así, se consideró la normalidad de las variables:

Variable 1:

Ho: La variable gestión curricular tiene una distribución normal.

Hi: La variable gestión curricular no tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Variable 2:

Ho: La variable desempeño docente tiene una distribución normal.

Hi: La variable desempeño no tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Tabla 2

#### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov (a)			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN CURRICULAR	,221	19	,015	,922	19	,123
DESEMPEÑO DOCENTE	,216	19	,020	,926	19	,149

a. Corrección de significación de Lilliefors

La significancia, de acuerdo a la prueba de Shapiro-Wilk en la variable gestión curricular y en la variable desempeño docente es mayor a 0,05 con 0,324 y 0,357, respectivamente; por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna en ambos casos, teniéndose una distribución normal, lo que implica realizar las pruebas de correlación con la prueba de Pearson.

#### 4.1. Descripción de resultados

##### Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.

**Hi:** La gestión curricular y el desempeño docente se relacionan significativamente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.

**Ho:** La gestión curricular y el desempeño docente no se relacionan significativamente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.

Tabla 3

*Grado de correlación entre la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.*

		GESTIÓN CURRICULAR	DESEMPEÑO DOCENTE
GESTIÓN CURRICULAR	Correlación de Pearson	1	,852**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	19	19
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,852**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	19	19

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

##### Interpretación

Apreciamos en la tabla 3 que el grado de correlación entre las dos variables es de 0,852 en la prueba de Pearson, lo que implica que la relación entre éstas es alta y significativa con una significancia de 0,001, inferior a 0,05; por lo que se determina que la gestión curricular tiene relación alta y significativa con el desempeño de maestros en la entidad educacional Octavio Mongrut Giraldo de Pacasmayo, llegando a concluir que la hipótesis alterna ha sido probada.

## Objetivos específicos

### OE1: Hallar los niveles de la gestión curricular en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.

Tabla 4

*Niveles de la gestión curricular en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.*

<b>Categorías</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Alto	12	63,2
Medio	6	31,6
Bajo	1	5,2
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Escala de estimación de la gestión curricular aplicada, julio de 2021.*

Acerca de los niveles de la gestión curricular en el centro educativo Octavio Mongrut Giraldo de Pacasmayo, la tabla 4 muestra que el 63,2% de la muestra, equivalente a doce docentes, ha considerado que esta tiene una alta valoración, en tanto que seis docentes, correspondiente al 31,6% de la muestra total, señaló que esta variable tiene una valoración media. De otro lado, se tiene un 5,2%, que corresponde a un docente, refirió que la gestión curricular en esta entidad educativa tiene una baja apreciación.

Por lo tanto, de acuerdo a un significativo grupo, que corresponde a más de la mitad de la muestra total, la gestión curricular se percibe con una alta calificación, siendo la mitad de este porcentaje que percibe a esta variable en un nivel de regularidad, además de sólo un integrante de la muestra, 5,2% de la muestra en general, que ha manifestado una baja apreciación de la gestión curricular. De acuerdo a estos resultados, existe una posición sólida sobre el adecuado trabajo de la dirección en torno a la gestión curricular que tiene respaldo del cuerpo magisterial, aunque será necesario promover acciones necesarias para poder cambiar de manera positiva la percepción media y baja de esta variable.

**OE2: Hallar los niveles del desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021**

Tabla 5

*Niveles del desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.*

<b>Categorías</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Alto	13	68,4
Medio	6	31,6
Bajo		
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Ficha de evaluación al docente en el Marco del Buen Desempeño Docente aplicada, julio de 2021.*

El desempeño docente es la segunda variable de la presente investigación y, como tal, ha sido objeto de apreciación de los docentes integrantes de la muestra de estudio. Así, la tabla 5 nos muestra que el 68,4%, equivalente a 13 maestros, señaló que su accionar en el aula tiene una alta valoración, mientras que seis maestros, equivalente al 31,6% de la muestra refirió que esta variable tiene una apreciación media o regular, no habiendo quien señale un nivel bajo.

Consecuentemente, más de la mitad de la muestra auto percibe su desempeño pedagógico, de gestión institucional, de trabajo colegiado y de promoción comunal en términos pertinentes cuando la mitad de este porcentaje ha señalado que su valoración está ubicada en la regularidad o término medio.

Por esta conclusión se infiere que, si bien hay un gran sector del cuerpo docente que tiene una apreciación positiva de su labor, queda un considerable porcentaje que requiere valorar con mayor disposición su propio desempeño por cuanto lo ideal es que todos los integrantes del ente institucional se sientan comprometidos, motivados y reconocidos por su labor. De hecho, será necesario que el cuerpo directivo y/o jerárquico de la institución educativa pueda consensuar, definir e implementar actividades de reconocimiento y estímulo a la docencia.

**OE3: Establecer de qué manera se relaciona la gestión de la investigación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021**

Hi: La relación entre la gestión de la investigación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa.

Ho: La relación entre la gestión de la investigación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 no es significativa.

Tabla 6

*Grado de correlación entre la gestión de la investigación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.*

		Gestión de la investigación curricular	DESEMPEÑO DOCENTE
Gestión de la investigación curricular	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,424
	N	19	19
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,424	1
	N	19	19

*Nota: Datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos.*

**Interpretación**

En la tabla 6 se puede observar que el nivel correlacional entre la gestión de la investigación curricular y el desempeño magisterial en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es moderada con un valor de la prueba Pearson de 0,424 aunque con una significancia de 0,070 que es superior a 0,05, lo que supone que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna en la que se presenta correlación moderada entre la primera dimensión de la variable gestión curricular con la variable desempeño docente.

**OE4: Establecer de qué manera se relaciona la gestión de la planificación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.**

Hi: La relación entre la gestión de la planificación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa.

Ho: La relación entre la gestión de la planificación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 no es significativa.

Tabla 7

*Grado de correlación entre la gestión de la planificación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.*

		Gestión de la planificación curricular	DESEMPEÑO DOCENTE
Gestión de la planificación curricular	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,454
	N	19	19
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,454	1
	N	19	19

*Nota: Datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos.*

**Interpretación**

Asimismo, en la tabla 7 se puede observar que el grado de correlación entre la gestión de la planificación curricular con el desempeño docente es moderada por cuanto la prueba de correlación de Pearson dio 0,454 con una significancia de ligeramente superior a 0,05. Consecuentemente, se puede comprobar que es posible rechazar la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna señalando que la relación entre la gestión de la planificación curricular y el desempeño docente en esta entidad educativa es moderada.

**OE5: Establecer de qué manera se relaciona la gestión de la implementación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.**

Hi: La relación entre la gestión de la implementación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa.

Ho: La relación entre la gestión de la implementación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 no es significativa.

Tabla 8

*Grado de correlación entre la gestión de la implementación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.*

		Gestión de la implementación curricular	DESEMPEÑO DOCENTE
Gestión de la implementación curricular	Correlación de Pearson	1	,043
	Sig. (bilateral)		,861
	N	19	19
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,043	1
	Sig. (bilateral)	,861	
	N	19	19

*Nota: Datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos.*

**Interpretación**

En la presente tabla 8 podemos apreciar cómo se relaciona la gestión de la implementación curricular con el desempeño de maestros en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021. A diferencia de los demás resultados, esta vez se puede comprobar que el grado de correlación es muy bajo en vista que el resultado de la prueba de Pearson dio 0,043 con una significancia de ,861 que es superior a 0,05, lo que quiere decir que podemos rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula.

**OE6: Establecer de qué manera se relaciona la gestión de la ejecución curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.**

Hi: La relación entre la gestión de la ejecución curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa.

Ho: La relación entre la gestión de la ejecución curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 no es significativa.

Tabla 9

*Grado de correlación entre la gestión de la ejecución curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.*

		Gestión de la ejecución curricular	DESEMPEÑO DOCENTE
Gestión de la ejecución curricular	Correlación de Pearson	1	,473*
	Sig. (bilateral)		,041
	N	19	19
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,473*	1
	Sig. (bilateral)	,041	
	N	19	19

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: *Datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos.*

**Interpretación**

En la tabla 9 se puede observar que el nivel correlacional entre la dimensión gestión de la ejecución curricular y la variable desempeño del profesorado es moderada en vista de haberse obtenido 0,473 en la prueba de correlación de Pearson con una significancia de ,041 que es inferior a 0,05, lo que permite comprobar que es posible rechazar la hipótesis nula y aceptar, consecuentemente, la hipótesis alterna o de trabajo: La correlación entre la gestión de la ejecución del currículo y el desempeño magisterial en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es moderada.

**OE7: Establecer de qué manera se relaciona la gestión de la evaluación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.**

Hi: La relación entre la gestión de la evaluación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa.

Ho: La relación entre la gestión de la evaluación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 no es significativa.

Tabla 10

*Grado de correlación entre la gestión de la evaluación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.*

		Gestión de la evaluación curricular	DESEMPEÑO DOCENTE
Gestión de la evaluación curricular	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1  19	,545* ,016 19
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,545* ,016 19	1  19

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: *Datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos.*

**Interpretación**

En la tabla 10 es posible advertir que la correlación entre la gestión de la evaluación curricular y el desempeño docente es moderada debido al valor de 0,545 en la prueba de Pearson y con una significancia de ,016 que es menor que 0,05. Consecuentemente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna o de trabajo: La relación entre la gestión de la evaluación curricular y el desempeño docente en el centro educaivo Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es moderada.

## V. DISCUSIÓN

En términos generales, el grado de correlación entre la gestión curricular y el desempeño docente es significativo por la presencia de un alto valor experimental en la prueba de correlación con 0,852 que con un margen de error de 0,05 o 95% de probabilidad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula: **Ho:** La gestión curricular y el desempeño docente no se relacionan significativamente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 y se acepta la hipótesis alterna; **Hi:** La gestión curricular y el desempeño docente se relacionan significativamente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.

Este resultado es coincidente con los de García et al. (2018) y Zans (2017) con relación a la existencia de un fuerte vínculo entre la gestión del currículo y los procesos para el aprendizaje, siendo importante el equilibrio institucional y su dinámica organizacional y, que el buen clima institucional o laboral influye adecuadamente en el desempeño de los docentes cuando se impulsan mejoras en la comunicación y en las políticas de estímulo y reconocimiento.

Del mismo modo, el resultado arribado se asocia a las conclusiones de Charalla (2020) y Montes de Oca (2018) sobre los positivos grados de relación entre el referente del adecuado desempeño magisterial y la eficacia del servicio educativo (percibida por los padres de familia) y que es posible que se pueda mejorar el desempeño desde una gestión centrada en el planeamiento estratégico, respectivamente. Asimismo, estos resultados son coincidentes además con los aportes de Huaccha (2018) sobre la importancia de la gestión pertinente para el mejoramiento de los demás procesos institucionales como el desempeño de los trabajadores en una suerte de coordinación de todos los integrantes que conforman la institución.

Luego, existe bastante relación con los resultados de Llacza (2018) acerca de la necesidad que el equipo directivo asuma el liderazgo pedagógico y actúe asertiva y adecuadamente para influir de manera positiva en los docentes pues son ellos quienes tienen la función de forjar el desarrollo integral a los niños. Esto mismo lo señalan Balcona (2018) junto a Chávez y Olivos (2019), cuando aseguran que el liderazgo pedagógico influye positivamente en los aprendizajes

de los estudiantes por cuanto se deben mejorar las capacidades de los docentes y, que existe una fuerte relación entre la gestión directiva y el desempeño docente recomendando potenciar las políticas y directrices para lograr un liderazgo y, por consiguiente, mejorar los demás eventos de la enseñanza a cargo de los maestros; respectivamente. Asimismo, Meregildo et al. (2018) coinciden con nuestros resultados porque es posible advertir una fuerte relación entre el compromiso de dirección y el desempeño de los docentes.

De otro lado, las conclusiones arribadas no son coincidentes con las de Martínez et al. (2016) cuando encontró que existe correlación baja entre la experiencia en años de servicio del profesor con el rendimiento de los estudiantes, por lo tanto, no existe correlación alguna entre el desenvolvimiento del docente y la eficacia de la educación. De esta forma, Rivera y Valle (2020) encontraron que la gestión institucional no asume una labor de gestión académica propiamente dicha, sino que asume un rol centrado en la administración tradicional; del mismo modo, Galarza et al. (2019) indican que el proceder docente, en todos los casos, recae directamente en la responsabilidad individual.

En esta línea, Sepúlveda, et al. (2019) encontraron que las evaluaciones permanentes a los docentes, desde la gestión directiva, no permiten un adecuado desempeño; asimismo, Paipay (2017) concluyó que no hay prueba entre ambas variables; además, no hay relación alguna entre el ambiente organizativo con la variable desempeño docente en tanto que tampoco existe correlación entre la dimensión referida al respaldo grupal en el entorno laboral y el desenvolvimiento de la docencia. Luego, Chávez (2017) encontró que el rol docente es pertinente, no obstante, sin amplia discrepancia demostrativa.

Finalmente, los resultados que se arribaron no coinciden con los de Apaza, (2017) cuando este afirma que las acciones del acompañamiento pedagógico, escasamente aplicada por los directivos con bajo soporte técnico, generan escaso impacto en el desempeño docente. Asimismo, no se comparten conclusiones con Quispe y Calero (2018) en lo referido a la escasa relación entre la gestión curricular ejercida directamente por el cuerpo directivo y el desempeño del docente.

## VI. CONCLUSIONES

- 1) El grado de relación entre la gestión curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa por cuanto el valor experimental de la prueba de correlación (0,852) con un nivel de significancia de 0,001 que es menor a 0,05.
- 2) Los niveles de la gestión del currículo en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 son altos para la mayoría de los docentes de la muestra (63,2% de la muestra) mientras que es medio para un restante 31,6% y es bajo sólo para un 5,2%, que corresponde a un docente.
- 3) Los grados del desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 son altos para un 68,4% de la muestra y medio para un 31,6%, no habiendo quien señale un nivel bajo.
- 4) El grado de relación entre la gestión de la investigación curricular con el desenvolvimiento magisterial en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es moderado con 0,424 de correlación con un margen de error de 0,05 o 95% de probabilidad.
- 5) El grado de relación entre la gestión de la planificación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es moderado porque el valor de 0,454 de la prueba de correlación con un margen de error del 0,05.
- 6) El grado de relación entre la gestión de la implementación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es bajo porque el valor de la prueba de correlación de Pearson es de 0,043 con un margen de error de 0,05.
- 7) El grado de relación entre la gestión de la ejecución curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es moderado por la presencia de 0,473 en la prueba de Pearson con un margen de error de 0,05 o 95% de seguridad y posibilidad de generalización.

- 8) El grado de relación entre la gestión de la evaluación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es moderado debido al 0,545 de valor en la prueba de correlación con un margen de error de 0,05.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda al cuerpo directivo del centro educativo Octavio Mongrut Giraldo de Pacasmayo que asuma sus responsabilidades y compromisos en el Marco del Buen Desempeño Directivo y así tome decisiones directas y de impacto en sus planes operativos en relación a mejorar los entornos de la gestión curricular en tanto esta variable es concomitante con el desempeño docente. Sobre todo, debe hacerse incidencia en la dimensión gestión de la implementación curricular.
- Se recomienda a los docentes de la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo de Pacasmayo que asuman mayor compromiso y empoderamiento con el Marco del Buen Desempeño Docente (MBBD) porque este configura mayor precisión con la labor pedagógica y genera mayor acercamiento con la gestión directiva y curricular.
- Se recomienda a la comunidad educativa y padres de familia de la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo que contribuyan con el seguimiento y vigilancia de los instrumentos de gestión institucional como el PEI y demás recursos a fin de garantizar la mejora de los aprendizajes estudiantiles como meta final de la entidad escolar, lo que colude la integración de la gestión del currículo y el desenvolvimiento magisterial o docente.
- Se recomienda a las personas interesadas en la temática de estudio tratado que ahonden sus investigaciones acerca de cada una de las dimensiones de ambas variables por cuanto este es un estudio muy general.

## REFERENCIAS

Apaza, J. (2017). *Acompañamiento Pedagógico del Equipo Directivo y el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar completa en el Distrito de Lamay – Calca, Periodo 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Antonio Abad del Cusco].

<http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/2876>

Balcona H. (2018). *Gestión curricular en los procesos didácticos del área de matemática del IV y V ciclo del nivel de educación primaria de la institución educativa Almirante Miguel Grau Seminario de la provincia de Ilo – Moquegua*. [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Marcelino Champagnat].

<https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/922/294.%20Trabajo%20acad%c3%a9mico%20%28Balcona%20Flores%29-1-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Charalla, D. (2020). *Marco del buen desempeño docente y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa N° 501410 “César Vallejo” de Alto Shima, Kepashiato, La Convención, Cusco* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle].

<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4868>

Chávez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].

<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4275>

Chávez, M.R. & Olivos, M.I. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa Modelo Trujillo, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI].

[https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B\\_018100388\\_B\\_M\\_2019.pdf](https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388_B_M_2019.pdf)

Consejo Nacional de Educación (2019). *Proyecto Educativo Nacional al 2036*.

<https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/boletin/revista-cne-final-n-44.pdf>

Córdova, I. (2017). *El proyecto de investigación científica*. Editorial San Marcos.

García J., Cerdas V. & Torres N. (2018). *Gestión curricular en centros educativos costarricenses: Un análisis desde la percepción docente y la dirección. Educare vol.22 n.1 Heredia Jan./Apr. 2018*

<http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-1.11>

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica* (4.a ed.). Mc Graw Hill.

Huaccha, S. (2018). *Gestión curricular de procesos pedagógicos en la Institución Educativa Pública San Juan de Llallán* [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola].

<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/5082>

Llacza, Y. (2018), *Gestión curricular y el desempeño docente*. [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3880>

Malpica, F. (2018). *8 ideas clave. Calidad de la práctica educativa. Referentes, indicadores y condiciones para mejorar la enseñanza-aprendizaje*. Grao.

Martínez, G.; Guevara, A. & Valles, M.A. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *RA XIMHAI* Volumen 12 Número 6 Edición Especial Julio – Diciembre 2016 123-134.

<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

Massimo, A. Operti, R. & Tedesco, J.C. (2015). *Un currículo para el siglo XXI: Desafíos, tensiones y cuestiones abiertas*. Investigación y Prospectiva en Educación Unesco. París.

<http://unesco.org/images/0022/002294/229458S.pdf>

Meregildo, M.R.; Gallo, W.S. & Rodríguez, M. (2018). *Desempeño y compromiso de gestión en docentes de educación primaria, en una institución educativa*

*pública, Trujillo-2017* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI].

<https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/390>

Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente MBDD*.

[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)

Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela*.

[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)

Ministerio de Educación (2016). *Currículo Nacional de Educación Básica*. MINEDU.

Ministerio de Educación (2017). *Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico. Programa Directivos educan*. MINEDU.

Ministerio de Educación (2021). *Compromisos de gestión escolar*.

<http://www.minedu.gob.pe/campanias/gestion-escolar.php>

Montes de Oca, A. (2018). *Empoderamiento del marco del buen desempeño docente para mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes en la evaluación censal* [Trabajo Académico de segunda especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola].

[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8272/4/2018\\_MONTES\\_DE\\_OCA\\_CH\\_OQUE\\_AURELIA.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8272/4/2018_MONTES_DE_OCA_CH_OQUE_AURELIA.pdf)

Orbegoso, E. (2018). *Qué y cómo investigar en pedagogía y ciencias de la educación* (3.<sup>a</sup> ed.). Eximprés S.A.

Paipay, M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8602>

Quispe, R.E. & Calero, S. (2018). *La gestión pedagógica y la calidad educativa de una Institución Educativa de Alto Trujillo, El Porvenir- 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11765>

Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua, en el período 2016* [Tesis de de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

**ANEXOS**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO:** Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021

**AUTORA:** Br. Rodríguez Poémape, Rosario Elizabeth ([http://orcid.org: 0000-0001- 8179- 6896](http://orcid.org:0000-0001-8179-6896))

**ASESORA:** Mgtr. Lezcano Tello, Asunción Ramón ([http://orcid.org: 0000-0003-0370-8947](http://orcid.org:0000-0003-0370-8947))

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTOS	
¿Cómo se relaciona la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021?	Determinar cómo se relaciona la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.	<p><b>Ho:</b> La gestión curricular y el desempeño docente no se relacionan significativamente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.</p> <p><b>Hi:</b> La gestión curricular y el desempeño docente se relacionan significativamente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.</p>	Gestión curricular	Gestión de la investigación curricular	Orientación estratégica	<b>Ordinal</b>	Escala de estimación de la gestión curricular (Adaptado por Rodríguez, 2021)	
					Normativa empleada			
					Comunicación y coordinación			
					Monitoreo, acompañamiento y evaluación			
					Gestión de la planificación curricular			Orientación estratégica
								Normativa empleada
								Comunicación y coordinación
								Monitoreo, acompañamiento y evaluación
					Gestión de la implementación curricular			Orientación estratégica
				Normativa empleada				
				Comunicación y coordinación				
				Monitoreo, acompañamiento y evaluación				
				Gestión de la	Orientación			

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PE1: ¿Cuáles son los niveles de la gestión curricular en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021?</li> <li>• PE2: ¿Cuáles son los niveles del desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021?</li> <li>• PE3: ¿De qué manera se relaciona la Gestión de la investigación curricular con el</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OE1: Hallar los niveles de la gestión curricular en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.</li> <li>• OE2: Hallar los niveles del desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021</li> <li>• OE3: Establecer de qué manera se relaciona la Gestión de la investigación curricular con el</li> </ul>	<p>HE1: Los niveles de la gestión curricular en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 son altos.</p> <p>HE2: Los niveles del desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 son altos.</p> <p>HE3: La relación entre la Gestión de la investigación curricular y el</p>	Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Ordinal</p>	<p>Ficha de evaluación al docente en el Marco del Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2016).</p> <p>Escala: Ordinal</p> <p>Valores: Alto Medio Bajo</p>

<p>desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PE4: ¿De qué manera se relaciona la Gestión de la planificación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, 2021?</li> <li>• PE5: ¿De qué manera se relaciona la Gestión de la implementación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021?</li> <li>• PE6: ¿De qué manera se relaciona la Gestión de la ejecución curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021?</li> </ul>	<p>desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• OE4: Establecer de qué manera se relaciona la Gestión de la planificación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.</li> <li>• OE5: Establecer de qué manera se relaciona la Gestión de la implementación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.</li> <li>• OE6: Establecer de qué manera se relaciona la Gestión de la ejecución curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.</li> <li>• OE7: Establecer de</li> </ul>	<p>desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa.</p> <p>HE4: La relación entre la Gestión de la planificación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa.</p> <p>HE5: La relación entre la Gestión de la implementación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa.</p> <p>HE6: La relación entre la Gestión de la ejecución curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa.</p>			<p>programación curricular contextualizada y pertinente de forma colegiada.</p> <p>Manejo de contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales según el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad.</p> <p>Diseño de procesos pedagógicos pertinentes.</p> <p>Contextualización del diseño de la enseñanza en función a las demandas del estudiante.</p> <p>Empelo de recursos didácticos.</p> <p>Manejo de la evaluación sistemática, permanente, formativa y diferencial.</p> <p>Diseño secuencial y estructural de sesiones de aprendizaje.</p>		
				Manejo de relaciones	Manejo de relaciones		

<p>PE7: ¿De qué manera se relaciona la Gestión de la evaluación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021?</p>	<p>qué manera se relaciona la Gestión de la evaluación curricular con el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021.</p>	<p>HE7: La relación entre la Gestión de la evaluación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021 es significativa.</p>		<p>interpersonales empáticas y afectivas.</p>	<p>interpersonales empáticas y afectivas.</p> <p>Empleo del involucramiento al aprendizaje.</p> <p>Generación de ambientes acogedores.</p> <p>Generación de relaciones de respeto, cooperación y soporte a las NEE (necesidades educativas especiales).</p> <p>Resolución de conflictos y apertura al diálogo.</p> <p>Organización pedagógica del aula.</p> <p>Manejo de la reflexión frente a la discriminación y exclusión.</p> <p>Capacidad de adecuación flexible de la programación según demandas imprevistas.</p> <p>Promoción del uso práctico de conocimientos en la solución de problemas reales con actitud reflexiva y crítica.</p>		
---	--	--	--	---	---	--	--

					Disposición a la cobertura de los aprendizajes.		
					Desarrollo de contenidos teóricos y disciplinares actuales.		
					Empleo de estrategias pedagógicas y actividades para el pensamiento crítico y creativo.		
					Uso de recursos y tecnologías diversas y accesibles.		
					Manejo de estrategias pedagógicas para la atención individualizada de las necesidades educativas especiales.		
					Diseño y uso de instrumentos de evaluación formativa.		
					Empleo de métodos y técnicas de evaluación diferenciada.		
					Sistematización de resultados de evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.		

					Empleo de la evaluación justa y pertinente.		
					Comunicación de la evaluación con la comunidad educativa.		
				Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Trabajo colaborativo con pares y participación democrática.		
					Participación activa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.		
					Desarrollo de proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.		
					Contribución al trabajo colaborativo con las familias.		
					Integración crítica en su práctica de los saberes culturales y los recursos de la comunidad y entorno.		
					Socialización de trabajo pedagógico		

					con la comunidad educativa.		
				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Participación en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional.		
					Participación en el desarrollo profesional según necesidades propias, de los estudiantes y de la escuela.		
					Participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.		
					Desenvolvimiento ético.		
					Desenvolvimiento respetuoso a los derechos humanos y al principio del bien superior del niño y del adolescente.		

## Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTOS		
<b>Variable 1</b> Gestión curricular			Gestión de la investigación curricular	Orientación estratégica Normativa empleada Comunicación y coordinación Monitoreo, acompañamiento y evaluación	<b>Ordinal</b>	Escala de estimación de la gestión curricular (Adaptado por Rodríguez, 2021)  Valores: Alto Medio Bajo		
		Gestión de la planificación curricular	Orientación estratégica Normativa empleada Comunicación y coordinación Monitoreo, acompañamiento y evaluación					
		Gestión de la implementación curricular	Orientación estratégica Normativa empleada Comunicación y coordinación Monitoreo, acompañamiento y evaluación					
		Gestión de la ejecución curricular	Orientación estratégica Normativa empleada Comunicación y coordinación Monitoreo, acompañamiento y evaluación					
		Gestión de la evaluación curricular	Orientación estratégica Normativa empleada Comunicación y coordinación Monitoreo, acompañamiento y evaluación					
<b>Variable 2</b>			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>			<b>Escala</b>	<b>Instrumento</b>
Desempeño docente			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes.			Ordinal	Ficha de evaluación al docente en el Marco del Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2016).  Escala: Ordinal  Valores: Alto Regular
				Conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales disciplinares.				
				Conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica que emplea.				
				Manejo de la programación curricular contextualizada y pertinente de forma colegiada.				
				Manejo de contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales				

				según el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad.		Bajo
				Diseño de procesos pedagógicos pertinentes.		
				Contextualización del diseño de la enseñanza en función a las demandas del estudiante.		
				Empelo de recursos didácticos.		
				Manejo de la evaluación sistemática, permanente, formativa y diferencial.		
				Diseño secuencial y estructural de sesiones de aprendizaje.		
			Manejo de relaciones interpersonales empáticas y afectivas.	Manejo de relaciones interpersonales empáticas y afectivas.		
				Empelo del involucramiento al aprendizaje.		
				Generación de ambientes acogedores.		
				Generación de relaciones de respeto, cooperación y soporte a las NEE (necesidades educativas especiales).		
				Resolución de conflictos y apertura al diálogo.		
				Organización pedagógica del aula.		
				Manejo de la reflexión frente a la discriminación y exclusión.		
				Capacidad de adecuación flexible de la programación según demandas imprevistas.		
				Promoción del uso práctico de conocimientos en la solución de problemas reales con actitud reflexiva y crítica.		
				Disposición a la cobertura de los aprendizajes.		
				Desarrollo de contenidos teóricos y disciplinares actuales.		
				Empelo de estrategias pedagógicas y actividades para el pensamiento crítico y creativo.		
				Uso de recursos y tecnologías diversas y accesibles.		
				Manejo de estrategias pedagógicas para la atención individualizada de las necesidades educativas especiales.		
				Diseño y uso de instrumentos de evaluación		

				formativa.		
				Empleo de métodos y técnicas de evaluación diferenciada.		
				Sistematización de resultados de evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.		
				Empleo de la evaluación justa y pertinente.		
				Comunicación de la evaluación con la comunidad educativa.		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Trabajo colaborativo con pares y participación democrática.		
				Participación activa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.		
				Desarrollo de proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.		
				Contribución al trabajo colaborativo con las familias.		
				Integración crítica en su práctica de los saberes culturales y los recursos de la comunidad y entorno.		
				Socialización de trabajo pedagógico con la comunidad educativa.		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Participación en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional.		
				Participación en el desarrollo profesional según necesidades propias, de los estudiantes y de la escuela.		
				Participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.		
				Desenvolvimiento ético.		
				Desenvolvimiento respetuoso a los derechos humanos y al principio del bien superior del niño y del adolescente.		

**Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Octavio  
Mongrut Giraldo, 2021**

**Escala de estimación de la gestión curricular  
(Adaptado por Rodríguez, 2021)**

Estimado docente: La presente escala de estimación busca determinar su apreciación sobre la gestión directiva en la institución educativa donde labora. Le pedimos su contribución contestando con honestidad a cada una de las afirmaciones expresando su apreciación correspondiente marcando con X donde corresponda. MUCHAS GRACIAS.

NOTA: (Este instrumento es de carácter ANÓNIMO).

DIMENSIONES	INDICADORES En su Institución Educativa, su actuación en el (INDICADOR) tiene una valoración...	VALORACIÓN		
		Alta	Media	Baja
Gestión de la investigación curricular	1. Empoderamiento de la orientación estratégica			
	2. Conocimiento de la normativa empleada			
	3. Manejo de la comunicación y coordinación			
	4. Participación en el monitoreo, acompañamiento y evaluación			
Gestión de la planificación curricular	5. Empoderamiento de la orientación estratégica			
	6. Conocimiento de la normativa empleada			
	7. Manejo de la comunicación y coordinación			
	8. Participación en el monitoreo, acompañamiento y evaluación			
Gestión de la implementación curricular	9. Empoderamiento de la orientación estratégica			
	10. Conocimiento de la normativa empleada			
	11. Manejo de la comunicación y coordinación			
	12. Participación en el monitoreo, acompañamiento y evaluación			
Gestión de la ejecución curricular	13. Empoderamiento de la orientación estratégica			
	14. Conocimiento de la normativa empleada			
	15. Manejo de la comunicación y coordinación			
	16. Participación en el monitoreo, acompañamiento y evaluación			
Gestión de la evaluación curricular	17. Empoderamiento de la orientación estratégica			
	18. Conocimiento de la normativa empleada			
	19. Manejo de la comunicación y coordinación			
	20. Participación en el monitoreo, acompañamiento y evaluación			

## Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, 2021

Ficha de evaluación al docente en el Marco del Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2016).

Estimado docente: La presente ficha de evaluación busca su auto apreciación sobre su desempeño docente en la institución educativa donde labora. Le pedimos su contribución contestando con honestidad a cada uno de los indicadores expresando su auto valoración correspondiente marcando con X donde corresponda. MUCHAS GRACIAS.

NOTA: (Este instrumento es de carácter ANÓNIMO).

DIMENSIONES	INDICADORES Su (INDICADOR) es...	VALORACIÓN		
		Alto	Medio	Bajo
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes.			
	2. Conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales disciplinares, teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica que emplea.			
	3. Manejo de la programación curricular contextualizada y pertinente de forma colegiada.			
	4. Empleo adecuado y pertinente de recursos didácticos.			
	5. Manejo de la evaluación sistemática, permanente, formativa y diferencial.			
Manejo de relaciones interpersonales empáticas y afectivas.	6. Manejo de relaciones interpersonales empáticas y afectivas, involucramiento con el aprendizaje y generación de ambientes acogedores.			
	7. Generación de relaciones de respeto, cooperación y soporte a las NEE (necesidades educativas especiales) y resolución de conflictos con apertura al diálogo.			
	8. Empleo de estrategias pedagógicas con tecnología y actividades para el pensamiento crítico y creativo.			
	9. Diseño y uso métodos, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y diferenciada.			
	10. Empleo de la evaluación justa y pertinente con comunicación a la comunidad educativa.			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	11. Trabajo colaborativo con pares y participación democrática.			
	12. Participación activa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.			
	13. Desarrollo de proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.			
	14. Contribución al trabajo colaborativo con las familias y comunidad.			
	15. Participación en comunidades de profesionales sobre			

	la práctica pedagógica e institucional.			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	16. Participación en el desarrollo profesional según necesidades propias, de los estudiantes y de la escuela.			
	17. Participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.			
	18. Desenvolvimiento ético y/o deontológico.			
	19. Compromiso de formación continua.			
	20. Desenvolvimiento respetuoso a los derechos humanos y al principio del bien superior del niño y del adolescente.			

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

Escala de estimación de la gestión curricular (Adaptado por Rodríguez, 2021)								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CURRICULAR</b>							
1	Empoderamiento de la orientación estratégica	X		X		X		
2	Conocimiento de la normativa empleada	X		X		X		
3	Manejo de la comunicación y coordinación	X		X		X		
4	Participación en el monitoreo, acompañamiento y evaluación	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>							
5	Empoderamiento de la orientación estratégica	X		X		X		
6	Conocimiento de la normativa empleada	X		X		X		
7	Manejo de la comunicación y coordinación	X		X		X		
8	Participación en el monitoreo, acompañamiento y evaluación	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR</b>							
9	Empoderamiento de la orientación estratégica	X		X		X		
10	Conocimiento de la normativa empleada	X		X		X		
11	Manejo de la comunicación y coordinación	X		X		X		
12	Participación en el monitoreo, acompañamiento y evaluación	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DE LA EJECUCIÓN CURRICULAR</b>							
13	Empoderamiento de la orientación estratégica	X		X		X		
14	Conocimiento de la normativa empleada	X		X		X		
15	Manejo de la comunicación y coordinación	X		X		X		
16	Participación en el monitoreo, acompañamiento y evaluación	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN CURRICULAR</b>							
17	Empoderamiento de la orientación estratégica	X		X		X		
18	Conocimiento de la normativa empleada	X		X		X		
19	Manejo de la comunicación y coordinación	X		X		X		
20	Participación en el monitoreo, acompañamiento y evaluación	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

<b>Ficha de evaluación al docente en el Marco del Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2016).</b>								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
1	Conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes.	X		X		X		
2	Conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales disciplinares, teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica que emplea.	X		X		X		
3	Manejo de la programación curricular contextualizada y pertinente de forma colegiada.	X		X		X		
4	Empelo adecuado y pertinente de recursos didácticos.	X		X		X		
5	Manejo de la evaluación sistemática, permanente, formativa y diferencial.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: MANEJO DE RELACIONES INTERPERSONALES, EMPÁTICAS Y AFECTIVAS</b>							
6	Manejo de relaciones interpersonales empáticas y afectivas, involucramiento con el aprendizaje y generación de ambientes acogedores.	X		X		X		
7	Generación de relaciones de respeto, cooperación y soporte a las NEE (necesidades educativas especiales) y resolución de conflictos con apertura al diálogo.	X		X		X		
8	Empleo de estrategias pedagógicas con tecnología y actividades para el pensamiento crítico y creativo.	X		X		X		
9	Diseño y uso métodos, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y diferenciada.	X		X		X		
10	Empleo de la evaluación justa y pertinente con comunicación a la comunidad educativa.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>						
11	Trabajo colaborativo con pares y participación democrática.	X		X		X	
12	Participación activa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X	
13	Desarrollo de proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X	
14	Contribución al trabajo colaborativo con las familias y comunidad.	X		X		X	
15	Participación en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>						
16	Participación en el desarrollo profesional según necesidades propias, de los estudiantes y de la escuela.	X		X		X	
17	Participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.	X		X		X	
18	Desenvolvimiento ético y/o deontológico.	X		X		X	
19	Compromiso de formación continua.	X		X		X	
20	Desenvolvimiento respetuoso a los derechos humanos y al principio del bien superior del niño y del adolescente.	X		X		X	

## DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de estimación de la gestión curricular (Adaptado por Rodríguez, 2021)

**OBJETIVO:** Evaluar de qué manera se presenta la gestión curricular en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ABANTO CASTREJÓN, MARCO ANTONIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
x	



---

Dr. Marco Antonio Abanto Castrejón  
DNI: 19260768  
Orcid: 0000-0003-2341-6087

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. ABANTO CASTREJÓN, MARCO ANTONIO**  
**Especialidad del validador: Educación Primaria**

**ORCID: 0000-0003-2341-6087**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**Julio del 2021**



---

**Firma del Experto Informante**  
**DNI 19260768**  
**ORCID 0000-0003-2341-6087**

## DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Ficha de evaluación al docente en el Marco del Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2016).

**OBJETIVO:** Evaluar de qué manera se relaciona la gestión curricular con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ABANTO CASTREJÓN, MARCO ANTONIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN EDUCACIÓN

<b>VALORACIÓN:</b>  Aprobado	Desaprobado
X	



---

Dr. Marco Antonio Abanto Castrejón

DNI: 19260768

Orcid: 0000-0003-2341-6087

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Abanto Castrejón, Marco Antonio  
Especialidad del validador: Educación Primaria

ORCID: 0000-0003-2341-6087

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

Julio del 2021



---

Firma del Experto Informante  
DNI 19260768  
ORCID 0000-0003-2341-6087

## DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de estimación de la gestión curricular (Adaptado por Rodríguez, 2021)

**OBJETIVO:** Evaluar de qué manera se presenta la gestión curricular en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** HOLGADO VARGAS, ANA CECILIA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	



---

Mg. Ana Cecilia Holgado Vargas  
DNI: 10466940  
Orcid: 0000-0003-2775-6628

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.**    **Holgado Vargas, Ana Cecilia**  
**Especialidad del validador:** **Docente de matemática en educación superior**

**ORCID:** 000-0003-2775-6628

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

**Julio del 2021**



---

**Firma del Experto Informante**  
**DNI 10466940**  
**ORCID: 000-0003-2775-6628**

## DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Ficha de evaluación al docente en el Marco del Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2016).

**OBJETIVO:** Evaluar de qué manera se relaciona la gestión curricular con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** HOLGADO VARGAS, ANA CECILIA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	



---

Mg. Ana Cecilia Holgado Vargas

**DNI** 10466940

**ORCID:** 000-0003-2775-6628

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ x ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Holgado Vargas, Ana Cecilia**

**ORCID: 0000-0003-2775-6628**

**Especialidad del validador: Docente de matemática en educación superior**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**Julio del 2021**



---

**Firma del Experto Informante**

**DNI 10466940**

**ORCID 0000-0003-2775-6628**

## DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de estimación de la gestión curricular (Adaptado por Rodríguez, 2021)

**OBJETIVO:** Evaluar de qué manera se presenta la gestión curricular en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** RAMÍREZ NUÑEZ, JULIO MIGUEL

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DR. EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
x	



---

Dr. Julio Miguel Ramírez Nuñez  
DNI: 00255321  
Orcid: 0000-0003-0053-7484

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Ramírez Nuñez, Julio Miguel  
**Especialidad del validador:** Educación universitaria

**ORCID:** 0000-0003-0053-7484

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**Julio del 2021**



---

**Firma del Experto Informante**

**DNI:** 00255321

**Orcid:** 0000-0003-0053-7484

## DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Ficha de evaluación al docente en el Marco del Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2016).

**OBJETIVO:** Evaluar de qué manera se relaciona la gestión curricular con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** RAMÍREZ NUÑEZ, JULIO MIGUEL

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DR. EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	



---

Dr. Julio miguel Ramírez Nuñez

**DNI:** 00255321

**Orcid:** 0000-0003-0053-7484

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Ramirez Nuñez, Julio Miguel**  
**Especialidad del validador: Educación universitaria**

**ORCID:**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**Julio del 2021**



---

**Firma del Experto Informante**

**DNI: 00255321**

**Orcid: 0000-0003-0053-7484**

## Anexo: Constancia de autorización



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80405 "OCTAVIO MONGRUT GIRALDO"  
Jr. Ricardo Palma N° 10 - PACASMAYO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Pacasmayo, 10 de julio de 2021.

OFICIO N° 10 -21-UGEL-P/I.E.80405-D

SEÑORA (ITA):

**Prof. ROSARIO ELIZABETH RODRÍGUEZ POÉMAPE**

Estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo -  
Trujillo

SAN PEDRO DE LLOC

ASUNTO : Aprobación para aplicación de Instrumentos de Investigación a los  
docentes de la IE 80405 "Octavio Mongrut Giraldo"

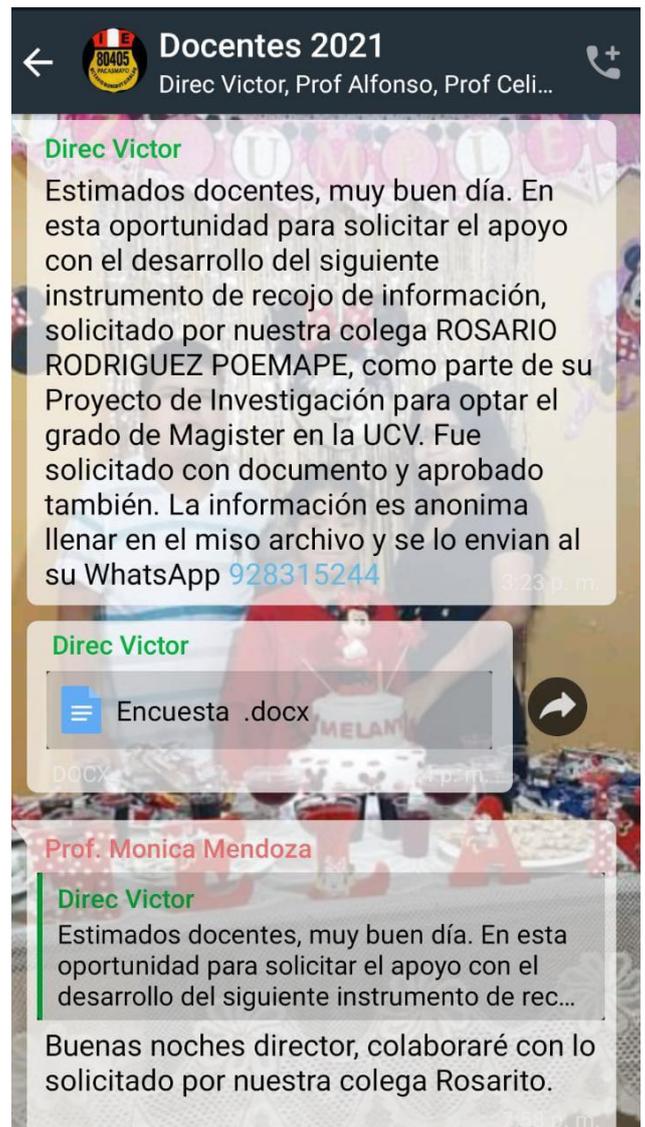
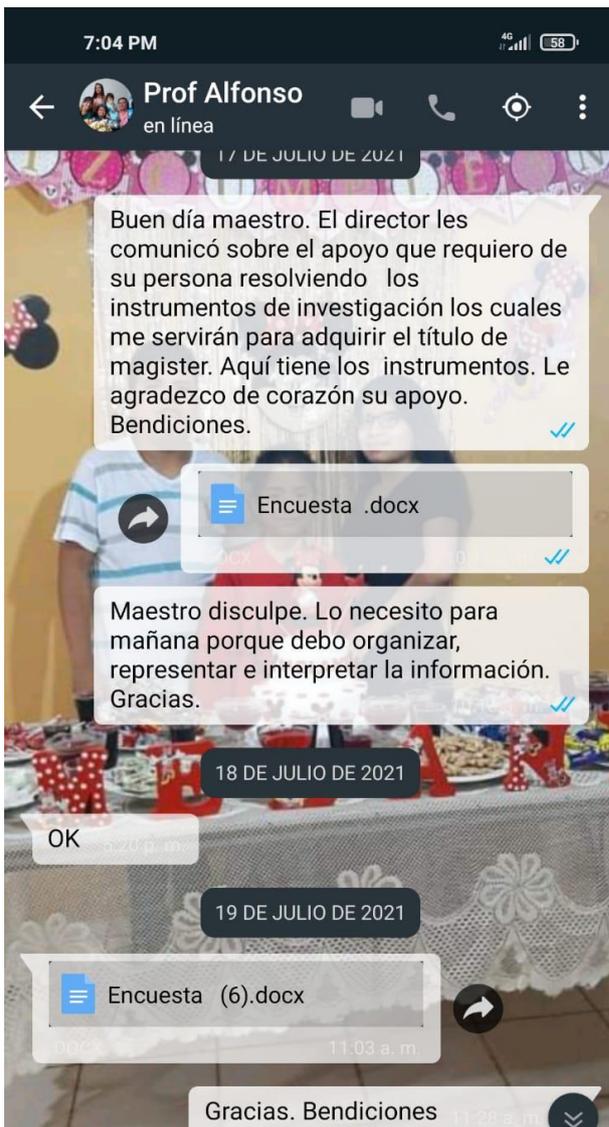
REFERENCIA: Proyecto de Investigación: "GESTIÓN CURRICULAR Y DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA OCTAVIO MONGRUT GIRALDO, 2021"

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para saludarle en nombre de la Institución Educativa N° 80405 "OCTAVIO MONGRUT GIRALDO" de Pacasmayo, para mediante el siguiente documento comunicarle que mi representada a APROBADO la Aplicación de Instrumentos de Investigación a los DOCENTES de nuestra I.E. en el marco del desarrollo de su Proyecto de Investigación titulado "GESTIÓN CURRICULAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA OCTAVIO MONGRUT GIRALDO, 2021", con la finalidad de optar el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo.

Conocedor de la importancia que el presente documento es para usted, y con la seguridad de vuestra atención le hago llegar las muestras de mi especial consideración. Comunicando el mismo a su entidad.

Atentamente,





Capturas de pantalla 1 y 2: Mensajes de coordinación para aplicación de instrumentos de recojo de datos.