

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

GESTIÓN CURRICULAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 011 PUEBLO NUEVO, DISTRITO JAÉN, AÑO 2021

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Presentada por:

BACELIZA ELERA CONTRERAS

Asesor:

Dr. CÉSAR ENRIQUE ALVAREZ IPARRAGUIRRE

Cajamarca, Perú

2024

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Baceliza Elera Contreras
DNI: 27727971
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación. Programa de Maestría, Mención: Gestión de la Educación
2. Asesor: Dr. César Enrique Álvarez Iparraguirre
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021
6. Fecha de evaluación: **28/08/2024**
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (ORIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **15%**
9. Código Documento: **3117:376407184**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **04/09/2024**

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*



.....
Dr. César Enrique Álvarez Iparraguirre
DNI.17871524

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2024 BY
BACELIZA ELERA CONTRERAS
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERÚ



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:00 p.m. horas, del día 24 de abril de dos mil veinticuatro, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. CARLOS ENRIQUE MORENO HUAMÁN, Dr. JORGE DANIEL DÍAZ GARGÍA, M.Cs. ELMER LUIS PISCO GOICOCHEA**, y en calidad de Asesor el **Dr. CÉSAR ENRIQUE ALVAREZ IPARRAGUIRRE** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada **"GESTIÓN CURRICULAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 011 PUEBLO NUEVO, DISTRITO JAÉN, AÑO 2021"**, presentada por la **Bachiller en Educación BACELIZA ELERA CONTRERAS**

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó...A. P. R. O. B. A. R....con la calificación de ..D. I. S. T. I. N. G. U. E. (17).....la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bachiller en Educación BACELIZA ELERA CONTRERAS**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, con Mención en **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Siendo las 5:00 p.m. horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. César Enrique Álvarez Iparraguirre
Asesor


.....
Dr. Carlos Enrique Moreno Huamán
Jurado Evaluador


.....
Dr. Jorge Daniel Díaz García
Jurado Evaluador


.....
M.Cs. Elmer Luis Pisco Goicochea
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi querido hijo Johan Xavier,
a mis padres y hermanos quienes fueron mi fortaleza
e inspiración para cumplir uno de mis objetivos
profesionales.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, por darme salud, y la motivación para superarme y trascender en mi vida personal, familiar y profesional; además, ser el soporte y guía para sostener un espíritu perseverante y optimista.

Al Rector de la Universidad Nacional de Cajamarca, por su desprendimiento a favor de la educación y de la cultura de nuestra región, y ofrecer la oportunidad de realizar los estudios de Maestría; a cada uno los profesores de esta casa de estudio por sus enseñanzas acertadas y orientaciones pertinentes.

A la directora y docentes de la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, por brindarme su apoyo y confianza, así como ofrecer su predisposición para obtener información pertinente y objetiva, la misma que permitió alcanzar los propósitos de la investigación.

La autora.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
LISTA DE TABLAS	x
LISTA DE FIGURAS	xii
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1. Planteamiento del problema	1
2. Formulación del problema	3
2.1. Problema principal	3
2.2. Problemas derivados	3
3. Justificación de la investigación	4
3.1. Justificación Teórica	4
3.2. Justificación práctica	4
3.3. Justificación metodológica	5
4. Delimitación de la investigación	5
4.1. Epistemológica	5
4.2. Espacial	5
4.3. Temporal	5

5. Objetivos de la investigación	6
5.1. Objetivo General	6
5.2. Objetivos específicos	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
1. Antecedentes de la investigación	7
2. Marco epistemológico de la investigación	12
3. Marco teórico-científico	13
4. Definición de términos básicos	27
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	28
1. Caracterización y contextualización de la investigación	28
1.1. Descripción del perfil de la institución educativa o red educativa.	28
1.2. Breve reseña histórica de la institución educativa o red educativa.	28
1.3. Características demográficas y socioeconómicas	29
1.4. Características culturales y ambientales	31
2. Hipótesis de investigación	32
3. Variables de investigación	32
4. Matriz de operacionalización de variables	33
5. Población y muestra	35
6. Unidad de análisis	36
7. Métodos de investigación	37
8. Tipo de investigación	38
9. Diseño de la investigación	38
10. Técnicas e instrumentos de recopilación de información	39
11. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	39
12. Validez y confiabilidad	40

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
1. Resultados por dimensiones de las variables de estudio	41
2. Resultados globales de las variables de estudio.	54
3. Prueba de hipótesis	56
CAPÍTULO V: PROPUESTA DE MEJORA	70
CONCLUSIONES	82
SUGERENCIAS	84
LISTA DE REFERENCIAS	85
APÉNDICES Y ANEXOS	95
Apéndice 1. Cuestionario para evaluar la gestión curricular	96
Apéndice 2. Cuestionario para evaluar el desempeño docente	100
Apéndice 3. Fichas de validación	104
Apéndice 4. Constancia de aplicación de instrumentos	110
Apéndice 5. Base de datos	111
Apéndice 6. Matriz de consistencia	113

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización variable gestión curricular	33
Tabla 2. Operacionalización variable desempeño docente	34
Tabla 3. Población Institución Educativa N° 011	35
Tabla 4. Muestra representativa Institución Educativa N° 011	36
Tabla 5. Confiabilidad cuestionario que evaluó la gestión curricular	40
Tabla 6. Fiabilidad cuestionario que evaluó la gestión curricular	40
Tabla 7. Confiabilidad cuestionario que evaluó el desempeño docente	41
Tabla 8. Fiabilidad cuestionario que evaluó el desempeño docente	41
Tabla 9. Dimensión: Participación colegiada	42
Tabla 10. Dimensión: Trabajo colaborativo.	43
Tabla 11. Dimensión: grupos de interaprendizaje.	45
Tabla 12. Dimensión: Acompañamiento pedagógico.	46
Tabla 13. Dimensiones de gestión curricular	47
Tabla 14. Dimensión: Planificación aprendizaje	49
Tabla 15. Dimensión: Conducción enseñanza	50
Tabla 16. Dimensión: Participación gestión escolar	51
Tabla 17. Dimensión: Profesionalidad identidad docente	52
Tabla 18. Dimensiones del desempeño docente	53
Tabla 19. Variable gestión curricular	54
Tabla 20. Variable desempeño docente	55
Tabla 21. Pruebas de normalidad – Gestión curricular	56
Tabla 22. Pruebas de normalidad – Desempeño docente	57
Tabla 23. Correlación variables gestión curricular y desempeño docente	58

Tabla 24. Resumen del modelo	59
Tabla 25. Comparación de medias	59
Tabla 26. Coeficientes variables	60
Tabla 27. Correlación participación colegiada y planificación del aprendizaje	61
Tabla 28. Resumen del modelo	61
Tabla 29. Comparación de medias	61
Tabla 30. Coeficientes dimensiones	62
Tabla 31. Correlación trabajo colaborativo y conducción de la enseñanza	63
Tabla 32. Resumen del modelo	63
Tabla 33. Comparación de medias	63
Tabla 34. Coeficientes dimensiones	64
Tabla 35. Correlación grupos de interaprendizaje y participación en la gestión escolar	65
Tabla 36. Resumen del modelo	65
Tabla 37. Comparación de medias	66
Tabla 38. Coeficientes dimensiones	66
Tabla 39. Correlación acompañamiento pedagógico y profesionalidad e identidad docente	67
Tabla 40. Resumen del modelo	68
Tabla 41. Comparación de medias	68
Tabla 42. Coeficientes dimensiones	69
Tabla 43. Cronograma de actividades	73
Tabla 42. Presupuesto del plan	81

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Dimensión: Participación colegiada	42
Figura 2. Dimensión: Trabajo colaborativo	44
Figura 3. Dimensión: Grupos de interaprendizaje	45
Figura 4. Dimensión: Acompañamiento pedagógico	46
Figura 5. Dimensiones de gestión curricular	47
Figura 6. Dimensión: Planificación aprendizaje	49
Figura 7. Dimensión: Conducción enseñanza	50
Figura 8. Dimensión: Participación gestión escolar	51
Figura 9. Dimensión: Profesionalidad identidad docente	52
Figura 10. Dimensiones del desempeño docente	53
Figura 11. Variable gestión curricular	54
Figura 12. Variable desempeño docente	55
Figura 13. Regresión lineal gestión curricular y desempeño docente	60
Figura 14. Regresión lineal participación colegiada y planificación del aprendizaje	62
Figura 15. Regresión lineal trabajo colaborativo y conducción de la enseñanza	64
Figura 16. Regresión lineal grupos de interaprendizaje y participación en la gestión escolar	67
Figura 17. Regresión lineal acompañamiento pedagógico y profesionalidad e identidad docente	69

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
MINEDU	Ministerio de Educación
PEI	Proyecto Educativo Institucional
IST	Instituto Superior Tecnológico
JLO	José Leonardo Ortiz
MBDD	Marco del Buen desempeño Docente
RD	Resolución Directoral
IEI	Institución Educativa Inicial
SPSS	Paquete estadístico para ciencias sociales
ANOVA	Análisis de varianzas

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo distrito Jaén, año 2021. El tipo de investigación básica, nivel descriptivo - correlacional. La población comprendió 20 docentes y la muestra seleccionada coberturó 12 unidades. Para el recojo de datos se aplicó la técnica de la encuesta virtual y dos cuestionarios válidos y confiables. Los resultados encontrados señalaron que, las variables gestión curricular y desempeño docente se ubicaron en los niveles eficiente (50% y 75% y suficiente (50% y 25%); asimismo, las dimensiones de ambas variables obtuvieron los niveles eficiente y suficiente: participación colegiada (16,7% y 83,3%); trabajo colaborativo (83,3% y 16,7%); interaprendizaje (33,3% y 66,7%); acompañamiento pedagógico (25% y 75%); planificación del aprendizaje (58,3% y 41,7%); conducción de la enseñanza (58,3% y 41,7%), participación en la gestión escolar (50%); profesionalidad e identidad docente (8,3% y 91,7%); y en base al análisis inferencial se comprobó correlación positiva baja de intensidad débil ($r= 0,297$) y proporcionalmente directa y significativa ($R^2: 0,088$) entre las variables de estudio. Se concluye que, la mejora de la gestión curricular mejorará el desempeño docente, aceptando la hipótesis alterna (H_i): existe una relación directa y significativa entre la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021; además, estos hallazgos contribuyeron en el cumplimiento de los objetivos de investigación.

Palabras clave: Gestión curricular, desempeño docente, educación inicial.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between curriculum management and teacher performance in the Initial Educational Institution N° 011 Pueblo Nuevo district Jaén, year 2021. The type of basic research, descriptive level - correlational. The population consisted of 20 teachers and the sample selected included 12 units. For data collection, the virtual survey technique and two valid and reliable questionnaire were applied. The results showed that the variables curriculum management and teaching performance were at the efficient (50% and 75%) and sufficient (50% and 25%) levels; also, the dimensions of both variables were at the efficient and sufficient levels: collegial participation (16.7% and 83.3%); collaborative work (83.3% and 16.7%); interlearning (33.3% and 66.7%); pedagogical accompaniment (25% and 75%); learning planning (58.3% and 41.7%); conducting teaching (58.3% and 41.7%), participation in school management (50%); professionalism and teacher identity (8.3% and 91.7%); and based on the inferential analysis, a low positive correlation of weak intensity ($r= 0.297$) and proportionally direct and significant ($R^2: 0.088$) between the study variables. It is concluded that the improvement of curriculum management will improve teacher performance, accepting the alternative hypothesis (H_i): there is a direct and significant relationship between curriculum management and teacher performance in the Initial Educational Institution N° 011 Pueblo Nuevo, Jaén district, year 2021; in addition, these results contributed to the achievement of the research objectives.

Key words: Curriculum management, Teacher performance, Initial education.

INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo estuvo enfocado en aportar conocimientos educativos sobre si existe relación entre la gestión curricular y el desempeño de las docentes del nivel inicial. Considerando que estos componentes pedagógicos son esenciales para cumplir con los propósitos institucionales, puesto que ellos se garantiza el logro de los compromisos de gestión y sobre todo los aprendizajes y conocimiento que requieren y demandan los estudiantes en su proceso formativo. Desde esta perspectiva, según el Ministerio de Educación (2017) la gestión y el desempeño es una unidad dialéctica que se complementan y ambas confluyen en acciones y decisiones que optimizan y viabilizan el proyecto curricular escolar; además, combinan y movilizan capacidades dirigidas a adquirir recursos y materiales; articular el aspecto didáctico y pedagógico; innovación de la praxis y alinear el ejercicio docente con las políticas educativas.

Asimismo, de acuerdo con Alvarado (2019) el currículo es una herramienta pedagógica, flexible y diversificable que orienta y regula la función docente. En la actualidad, el modelo educativo nacional se ve reflejado en el Currículo Nacional basado en el enfoque por competencias y tienen la intencionalidad de formar ciudadanos competentes, eficientes, competitivos y capaces de solucionar problemas de su entorno. Por su parte, el Marco del Buen Desempeño docente es el instrumento oficial donde se explicita los dominios y facultades que los maestros deben manejar y demostrar en su quehacer pedagógico. Ambos coinciden en la gestión, reflexión y transformación consciente, colaborativa y continua de los lineamientos curriculares y las practicas docentes.

En ese sentido, teniendo en cuenta a Castro (2005) las instituciones son escenarios holísticos e interdependientes, en consecuencia, la práctica docente no puede estar al margen de las acciones curriculares; por el contrario, persiguen procedimientos administrativos y

pedagógicos entrelazados. Sin embargo, esta relación se pierde de vista en cuanto que el quehacer docente sigue enfatizando procesos de enseñanza aprendizaje tradicionales que no se ajustan a lo establecido en el currículo; muchos aducen que no lo entienden y que es complejo; de manera inversa, la implementación del actual currículo es precario porque hasta la fecha no existe un verdadero empoderamiento de los docentes, incluso convencimiento para promoverlo y aplicarlo en las aulas. Situación, que en palabras de Concepción y Rodríguez (2016) concluya que las programaciones y unidades didácticas no están diseñadas en base al enfoque por competencias; y la gestión de los docentes este desconectado del currículo y descontextualizado del contexto.

Esta realidad sumada a lo descrito en el planteamiento del problema se consideró formular el siguiente enunciado ¿Qué relación existe entre la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021?; y abordar el objetivo referido a determinar la relación que existe entre la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, año 2021; igualmente, optar por la metodología cuantitativa de tipo correlacional y diseño no experimental; además, de aplicar la técnica de la encuesta y dos instrumentos que sirvieron para recoger información de 12 docentes participantes.

El informe de investigación se organizó en cinco capítulos: El primer capítulo, comprende el planteamiento y formulación del problema, describe la justificación teórica, práctica y metodológica de la investigación; precisa la delimitación epistemológica, espacial y temporal; y establece los objetivos que se alcanzaron. El segundo capítulo, presenta los antecedentes, el marco epistemológico, teórico y científico, además, la definición de términos básicos. El tercer capítulo, contiene la caracterización y contextualización del estudio; el

planteamiento hipotético; las variables y operacionalización de las mismas; asimismo, se encuentra la población y muestra, unidad de análisis, métodos, tipo y diseño de investigación, incluye, además, las técnicas e instrumentos de recojo de datos, técnicas de procesamiento y análisis de información, validez y confiabilidad. El capítulo cuarto expone los resultados por dimensiones, globales y la prueba de hipótesis. Y, en el quinto capítulo cinco se explicita la propuesta de mejora; culminado con las conclusiones, recomendaciones, apéndices y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema

En la actualidad los modelos educativos al igual que las tendencias sociales se caracterizan por tener una visión global, inclusiva, colaborativa y digital. En su estructura y demandas subrayan aspectos que permitan afrontar la diversidad y complejidad entre ellos la gestión y la mejora continua del desempeño profesional. En este escenario internacional las instituciones educativas, desde la posición de García, et al. (2018) la gestión curricular es uno de los elementos que van a contribuir dinamizar las lineamientos, pilares y ejes educativos de los países, es decir, los programas y proyectos pedagógicos de aula, las evaluaciones del ejercicio docente, integración de los procesos educativos, el aspecto organizativo e interdisciplinar de las áreas de aprendizaje, y el trabajo curricular en armonía con las necesidades y características de los estudiantes y sociedad.

Desde esta perspectiva posición de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020) además de reconfigurar y adaptar la gestión escolar a los nuevos enfoques educativos, es necesario también reconstruir el desempeño de las docentes en la formación virtual preescolar. Para tal fin propone mayor interacción y contacto con los padres de familia; reducir las brechas entre el manejo de estrategias didácticas presenciales y virtuales; organizar escenarios acogedores, recreativos y dinámicos aprovechando los recursos de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, generar la construcción de aprendizajes colaborativos, creativos y autónomos; así como establecer actividades y experiencias participativas, reflexivas e indagatorias, superando todo proceso instructivo, reproductivo y pasivo en el desarrollo de la enseñanza.

En el contexto latinoamericano, las políticas educativas están promoviendo la implementación de acciones interrelacionadas congruentes con la planeación, organización, monitoreo y acompañamiento de los desempeños con el propósito de garantizar la calidad de enseñanza y los aprendizajes en las instituciones escolares. No obstante, asumiendo el análisis diagnóstico de Concepción y Rodríguez (2016) alcanzar este propósito significa diseñar y articular los planes de estudio en concordancia con el enfoque de competencias; contextualizar la gestión curricular de los maestros, resignificar la práctica y dar significado a la mejora continua de la profesión. Por su parte, Beltrán (2016) adiciona que, las instituciones educativas chilenas presentan una gestión curricular incipiente (89%) y resalta que la conducción de la enseñanza, la coordinación de acciones entre los equipos directivos y docentes son los que muestran debilidad para concretizar los objetivos educacionales.

En este escenario de pandemia y crisis sanitaria el trabajo educativo presencial ha transitado a la modalidad virtual, por consiguiente, se viene implementado nuevas formas de hacer gestión en las instituciones educativas; igualmente, el desempeño de las docentes de inicial hoy en día presenta desafíos y retos que aseguren la formación de los niños y niñas en la etapa pre escolar. Esta reconfiguración también está influenciada por las disposiciones y directivas que el Minedu considera pertinentes ejecutarlas como protocolos de bioseguridad, las estrategias de trabajo remoto por medio de plataformas web, televisión y radio.

Análogamente, añadir que el desempeño en las docentes del nivel inicial también refleja aspectos adversos, los mismo que se evidencian en la escasa planificación y/o preparación de los aprendizajes alineados a los enfoques formativos y de competencias, muestran dificultades para conducir el proceso de enseñanza aún persiste la instrucción en sus sesiones y la promoción de la dependencia en los niños para realizar las actividades de aprendizaje propuestas, evidencian también desinterés para colaborar en la gestión de la

escuela, elaboración de los instrumentos de gestión, resistencia para participar en eventos de capacitación presencial y virtual; además, es frecuente el cuestionamiento a su responsabilidad y compromiso profesional, revelándose en su identidad con los objetivos organizacionales; aunado a todo ellos agregar la descoordinación y la escasa comunicación para consensuar propuestas proyectos y la intervención colectiva para solucionar los problemas de aprendizajes de los estudiantes.

Por tanto, desde este contexto en la Institución Educativa N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, la gestión curricular de las docentes de inicial presenta serias limitaciones como reflexionar y construir senderos curriculares que garanticen una formación integral y de calidad, diseñar lineamientos innovadores colaborativos para generar cambios sustanciales que demanda la sociedad, responder pedagógicamente a la revalorización de los saberes socioculturales, concentrar esfuerzos y recursos en el aprendizaje de los estudiantes, así como promover espacios colegiados de encuentro y participación de los diferentes actores educativos para alcanzar la visión y misión institucional.

Por todo lo anterior, se trabajó la investigación para determinar la relación existente entre la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa señalada.

2. Formulación del problema

2.1. Problema principal

¿Qué relación existe entre la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021?

2.2. Problemas derivados

¿Cuál es el nivel de gestión curricular en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021?

¿Cuál es el nivel del desempeño docentes en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la gestión curricular y las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021?

¿Cómo diseñar una propuesta para mejorar la gestión curricular y el desempeño docente la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021?

3. Justificación de la investigación

3.1. Teórica.

La presente investigación se fundamentó en el modelo de gestión compartida y el enfoque reflexivo crítico los mismos que garantizaron la comprensión, explicación e interpretación de la relación entre la gestión curricular y el desempeño docente en el nivel inicial de la Institución Educativa N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, año 2021.

3.2. Práctica.

La presente investigación se realizó porque existe la urgente necesidad de conocer y determinar si existe relación entre las variables de estudio; además los resultados permitirán establecer decisiones oportunas y pertinentes orientadas al fortalecimiento de la gestión curricular y el desempeño de las docentes. Así mismo esta investigación constituirá una evidencia investigativa para futuros trabajos de corte explicativo.

3.3. Metodológica.

Este estudio es de tipo descriptivo (según su finalidad) pretende implementar la técnica de la encuesta, entre otros y como instrumento utilizar dos cuestionarios dirigidos a las docentes, seguidamente se hará un contraste de los resultados para comprobar la hipótesis. Paralelamente estos instrumentos al ser válidos y confiables sirvieron para otras investigaciones similares y en otros contextos.

4. Delimitación de la investigación

4.1. Epistemológica

El marco epistemológico de la investigación fue el Paradigma Positivista porque la medición de las variables es objetiva, asimismo, se enmarca con el enfoque cuantitativo, por cuanto su propósito fue utilizar la Estadística tanto Descriptiva como Inferencial para determinar cuantitativamente la relación que existe entre gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 distrito Jaén, año 2021.

4.2. Espacial

Esta investigación se desarrolló en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén.

4.3. Temporal

La presente investigación se realizó desde el 19 de abril hasta el 3 de diciembre del 2021.

5. Objetivos de la investigación

5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, año 2021.

5.2. Objetivos Específicos

1. Identificar el nivel de la gestión curricular en las dimensiones participación colegiada, trabajo colaborativo, grupos de interaprendizaje y acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, año 2021.

2. Conocer el nivel de desempeño docente en las dimensiones planificación del aprendizaje, conducción de la enseñanza, participación en la gestión escolar y profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, año 2021.

3. Establecer la relación que existe entre las dimensiones de la gestión curricular y las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.

4. Diseñar una Propuesta de Mejora de la gestión curricular y el desempeño docente en el nivel inicial de la Institución Educativa N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación

A nivel Internacional

Salazar (2020) trabajó la tesis de maestría titulada *Relación entre planificación curricular y desempeño académico docente en la unidad educativa fiscal Nueve de Octubre, Ecuador*. Se planteó como objetivo determinar si existe interrelación entre la planeación curricular y el desempeño docente en una organización escolar. Concluyendo, que las variables exponen vinculación positiva alta según el valor de $r=0,667$; análogamente, demostró que las evidencias de aprendizaje ($r=0,634$) y las condiciones pertinentes ($r=0,514$) mostraron correlación positiva alta con los desempeños de los maestros; no obstante, el propósito de aprendizaje y el desempeño pedagógico alcanzó una asociación moderada positiva ($r=0,481$).

Ortiz, et al. (2017) realizaron la producción científica titulado *Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría, en la Universidad de Ciencias Médicas de Cuba*. Se propusieron como objetivo diseñar un Modelo Pedagógico para mejorar el desempeño docente teniendo como base el enfoque por competencias; las conclusiones o hallazgos determinaron que, la propuesta posibilitó el desarrollo de habilidades investigativas, trabajar en redes colaborativas, motivó la autopercepción, capacitación continua, resignificar la práctica profesional, el manejo didáctico de las competencias y aprovechamiento de las TIC en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Torcatt (2020) realizó el artículo referido al *Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Universidad de Zulia de Venezuela*, se propuso como

objetivo analizar y evaluar el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los maestros, los hallazgos concluyentes resalta la importancia del liderazgo gestor de los docentes teniendo en cuenta sus roles socioculturales y profesionales, actuaciones que legitimen el quehacer educativo, para tal fin debe potenciar sus aptitudes y capacidades; destaca además la multidimensionalidad del trabajo que no solo atiende los problemas estudiantiles, sino situaciones adversas que se presentan con las familias, en tal sentido, plantea establecer interacciones acogedoras, comprensión empática, sinergia de recursos y esfuerzos, mediación y conciliación de conflictos; dominio de las disciplinas y autorregulación de la práctica; fomento de la cooperación, promoción de espacios de reflexión autónoma y colaborativa, y afianzar los vínculos afectivos y profesionales entre todos los actores de la comunidad educativa.

Berrío (2017) realizó la tesis de Maestría denominada *La incidencia de la gestión curricular en los procesos de mejoramiento educativo en la Institución Educativa Santo Cristo de Zaragoza*, en la Universidad de Antioquía de Colombia, el objetivo que se propuso lograr fue comprender la incidencia de la gestión curricular en los procesos relacionados con la mejora educativa en la institución antes descrita, concluyendo que la gestión curricular sustentada en el PEI debe estar estrechamente relacionada con las políticas educativas, además estar en constante revisión y actualización de tal forma que garantice procesos gestores contextualizados y pertinentes; asimismo, resalta el compromiso de los maestros para alcanzar los propósitos institucionales, la gestión de sus propios recursos didácticos y metodológicos, integración de las acciones pedagógicas con el planeamiento curricular, la normativa vigente, programas de mejora continua; de igual forma, propone superar la descoordinación y desmotivación entre los docentes, escasa participación de los actores organizacionales, promover un acompañamiento administrativo constructivo.

A nivel Nacional

Neyra. (2022) realizó el informe de maestría denominada *Gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho*. El objetivo de la investigación fue determinar si existe asociación entre la gestión curricular y el desempeño docente. Entre sus conclusiones comprobó, correlación significativa entre las variables objeto de estudio con un valor equivalente de $r= 0,844$; análogamente, demostró estadísticamente relación significativa entre la planificación ($r= 0,484$), organización, ($r= 0,686$), ejecución ($r= 0,694$), y evaluación ($r= 0,796$) y el desempeño de los docentes.

Flores (2017) desarrolló la tesis de Maestría *Gestión Educativa del director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*, en la Universidad César Vallejo de Perú, el objetivo que orientó el estudio fue determinar la relación en la gestión educativa del directivo y el desempeño docente, y la conclusión de mayor relevancia comprendió: la gestión educativa de los directivos y el desempeño de los docentes son dependientes, afirmación que se fundamenta en el resultado Chi Cuadrado (45.063) mayor al Chi tabular (12.592).

Mamani (2019) ejecutó la tesis de Maestría titulada *Desempeño docente y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas primarias del Distrito de Chucuito*”, en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú, el objetivo que desarrolló se expresó en determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la gestión educativa, logrando obtener como conclusión que, ambas variables mantienen una correlación positiva media ($r = 0,587$).

Marín (2020) desarrolló la tesis doctoral denominada *Liderazgo directivo para el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de JLO – Chiclayo*, desarrollada en la Universidad César Vallejo de Perú. El propósito que orientó la investigación

consistió en el diseño de un Modelo de liderazgo directivo para contribuir en la mejora del desempeño de los docentes del nivel primario. Las conclusiones que presenta señalan limitaciones de los maestros en la planificación curricular, ausencia del trabajo colegiado, dificultades para ejercer una práctica eficiente; así mismo, considera que la propuesta es pertinente debido que su propósito es fortalecer la formación docente, concentrar los recursos y apoyos administrativos a los intereses pedagógicos, además, democratiza las decisiones directivas, en base a principios éticos, críticos – reflexivos y transformadores.

Anchante y Soriano (2019) desarrollaron la tesis de maestría titulada *Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chíncha Alta-2018*, realizada en la Universidad César Vallejo de Perú. El objetivo se enfocó determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes; arribando a la conclusión que, existe complementariedad e interrelación de la gestión educativa con la preparación del aprendizaje, nuevas forma de enseñar, participación del docente y comunidad en la gestión escolar, profesionalidad e identidad con el servicio educativo; igualmente, comprobó la interdependencia del desempeño docentes con los procesos de gestión institucional, pedagógica y administrativa de la institución.

A nivel Regional / local

Huamán (2022) desarrolló el informe de maestría denominado *Liderazgo directivo y gestión pedagógica de los docentes, en instituciones educativas rurales de Jaén*. Abordó el objetivo expresado en establecer la relación entre liderazgo y gestión pedagógica, alcanzando a concluir que, 51,1% de los participantes percibieron el liderazgo de los directores dentro del nivel medianamente aceptable; y 57,8% confirmó que la gestión de los docentes es regular; a la par verificó entre las variables de investigación presentaron relación directa y significativa, con valor equivalente a $\rho = 0,770$, por lo cual, se deduce que el liderazgo aporta a la

planificación curricular democrática, gestión y evaluación colegiada de los aprendizajes.

Asimismo, Chávez (2018) realizó la investigación de maestría titulada *La Planificación Curricular y su relación con el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 82939, Bambamarca*. El estudio tuvo como objetivo demostrar en qué medida la planificación curricular se relaciona con el desempeño de los maestros. Concluyendo que, existió relación directa entre las dimensiones: técnica y social (0,8694%), política y técnica (0,8968%), pedagógica y política (0,7715%), cultural y pedagógica (0,7520%), política y cultural (0,0190%), reflexiva y política (1%); por consiguiente, determinó que entre planificación curricular y el desempeño docente coexistió relación positiva.

A su vez, Vásquez (2022) trabajó la tesis de maestría denominada *Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca*. Se enfocó en el objetivo referido a analizar si existe relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa. Concluyó que, existe relación significativa y positiva alta entre las variables de estudio según R de Pearson con valor 0,763; asimismo, comprobó que los estilos democrático y autocrático expusieron grado de correlación positiva moderada ($R= 0,650$ y $0,671$); sin embargo, entre el estilo liberar y la gestión educativa se evidenció nivel de asociatividad positiva alta y fuerte ($R= 0,827$); en consecuencia, el posicionamiento de cualquier estilo de liderazgo en los directos, dirección la planificación y gestión curricular; trabajo colaborativo, acompañamiento y monitoreo.

Alberca (2023) ejecutó la tesis de maestría *Relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la I.E. N° 16093 "José Gálvez", distrito Colasay, provincia Jaén, región Cajamarca, año 2021*. El objetivo estuvo dirigido a determinar la relación entre el liderazgo de los directores y la gestión pedagógica de los docentes. Entre sus conclusiones, identificó que el nivel del liderazgo en los directivos es bajo (36,6%), asimismo, el nivel de

la gestión pedagógica se focalizó en el nivel promedio (39%); y respecto al grado de correlación confirmó que existe relación significativa y positiva con valor $r= 0,456$; correlativamente, demostró que la variable liderazgo directivos presento correlación positiva moderada y baja con las dimensiones: proceso de enseñanza aprendizaje ($r= 0,467$), planificación curricular ($r= 0,274$), evaluación de los aprendizajes ($r= 0,377$), y estrategias metodológicas y didácticas ($r= 0,366$). En sentido inverso, la variable gestión pedagógica también mostró asociación positiva moderada, baja y muy baja con las dimensiones: liderazgo coercitivo ($r= 0,303$), liderazgo pedagógico ($r= 0,445$), liderazgo transformacional ($r= 0,173$), y liderazgo democrático ($r= 0,377$).

El análisis de los antecedentes permitió recoger aportes significativos que favorecen construir un estado de arte de los enfoques de investigación, procesos metodológicos utilizados, y resultados objetivos de las experiencias realizadas. Permitieron tener una comprensión lógica de los alcances y contribuciones científicas; identificar y corroborar aspectos adversos que presenta el objeto de estudio; brindan instrumentos válidos y confiables; además, declaran los avances en cuanto a los conocimientos empíricos relacionados con las variables de investigación, y cómo sobre la base de estos podemos seguir comparando y analizando nuestros hallazgos teóricos o antecedentes, en el capítulo de análisis y discusión de resultados.

2. Marco epistemológico.

La investigación tuvo como marco epistemológico el Paradigma Positivista y el Enfoque Cuantitativo. En relación al primero se propone “indagar, predecir, comprobar y explicar el objeto de estudio en su estado natural” (Pérez, 2004) combina el empirismo y el racionalismo además utiliza procedimientos físicos matemáticos para impregnar objetividad y tangibilidad de los resultados (Villamar, 2015). Respecto a lo segundo, se pretende medir,

verificar y constatar la hipótesis de investigación mediante métodos estadísticos descriptivos e inferenciales (Sánchez et al. 2018), igualmente, asegura la coherencia lógica del método científico que parte de la realidad problemática, establecimiento de los objetivos, hipótesis, aplicación de técnica e instrumentos, análisis de resultados y la generalización de conclusiones.

3. Marco teórico científico.

3.1. Teoría de la gestión compartida

Teniendo en cuenta a la Fundación Fomental (2017) la gestión compartida en las instituciones educativas comprende la promoción de la participación democrática, consultiva y deliberativa para tomar decisiones y asumir responsabilidades en beneficio del servicio educativo que ofrecen. Entre los factores alineados a esta forma de gobernanza escolar se encuentra el cambio de patrones culturales enfocados en el trabajo organizativo y colaborativo; aprovechamiento y valoración de las fortalezas, competencias y habilidades de los actores educativos; constitución de proyectos comunes y consensuados que aseguren el incremento de compromisos y esfuerzos; conformación de equipos multidisciplinarios y autogestionarios para alcanzar objetivos de intereses institucional; además de, establecer canales de comunicación empática, asertiva, y horizontal que potencien la confianza mutua, transparencia en la gestión y aseguren la inclusión y equidad de las oportunidades que generen.

Asimismo, desde el punto de vista de Paz et al. (2016) este modelo de gestión compartida favorece el aumento de la eficiencia y eficacia del ejercicio profesional de los maestros; además, permite alcanzar los estándares de calidad y la mejora sostenible de los procesos administrativos e institucionales; promueve actuaciones con sentido sociocultural, y

el desarrollo participativo y cooperativo de las actividades programadas en las escuelas; estimula la práctica de actitudes solidarias, éticas, leales, de identidad y sentimiento de pertenencia; igualmente, motiva la construcción de redes de interaprendizajes, posibilita la creación de una visión común y la coordinación e integración dinámica y efectiva de la comunidad educativa. De acuerdo con Barboza y Aziz (2018) el trabajo compartido significa articular expectativas y motivaciones de los maestros, tener un camino y horizonte claro y preciso de lo que se quiere conseguir; además, permite construir una imagen global de la labor pedagógica y la atención y solución colectiva de los problemas de la enseñanza y el aprendizaje.

La práctica de la gestión compartida en las maestras de inicial se traduce en acciones concordantes y de suma de esfuerzos recíprocos para intervenir frente a problema que puedan manifestarse en los estudiantes; en la búsqueda mutua de información curricular complementaria que beneficien la práctica docente; influye en la compatibilidad de intereses entre los actores educativos para realizar actividades de carácter institucional; favorece delegar responsabilidades en base a las potencialidades, valoración del talento humano y el perfil profesional; de igual modo, unifica e integra a los integrantes de la institución para ser parte de un proyecto común dejando de lado sus diferencias, preferencias y posiciones ideológicas.

3.2. Enfoque reflexivo crítico de la docencia

El enfoque reflexivo y crítico de la docencia, desde la percepción de Mauri, et al. (2018) se basa en adoptar una postura autoevaluativa, reguladora y valorativa del sistema de enseñanza, implica la búsqueda de ajustes y correcciones significativos y pertinentes del actuar docente, conllevando de esta forma a transformar su práctica y la realidad de su entorno. Este proceso ayuda en la construcción de un conocimiento productivo y constructivo,

problematiza la práctica e invita a la investigación y el trazo de nuevas metas y objetivos profesionales.

Para Contreras (2020) este enfoque impregna racionalidad analítica y consciente de la experiencia pedagógica, genera espacios de interacción dialógica alturada y sensata para profundizar el saber disciplinar, didáctico y metodológico, y motiva a los involucrados a compromisos de mejorar en los aspectos subyacentes de la labor educativa; igualmente, considera que la praxis docente es flexible, polisémica, está sujeta a modificaciones, por tanto, es necesario mantener constancia en proponer alternativas de solución y así como nuevos saberes pedagógicos. Y, subraya la importancia del desarrollo de un pensamiento crítico y capacidades reflexivas para reducir conformismos, empirismos y activismos que desprofesionalizan a los maestros.

Por su parte, teniendo en cuenta lo señalado por Muñoz et al. (2016) la reflexión crítica del proceso de enseñanza, es una acción inherente al docente. Se manifiesta en acciones espontáneas para dar salidas a una situación imprevista; en la práctica misma de la profesión, a pesar de tener resultados favorables este atributo o cualidad siempre debe estar presente, porque su propósito es la mejora continua. Propone la investigación – acciones como un mecanismo cualitativo orientado a la evaluación del desempeño y el reconocimiento de las fortalezas y debilidades del trabajo docente.

En ese sentido, la docencia del nivel inicial dentro del marco reflexivo crítico, significa transitar de escenarios educativos tradicionales hacia la implementación de procesos pedagógicos activos, creativos, autónomos y prosumidores del conocimiento curricular; adecuación del ejercicio docente a los contextos y saberes socioculturales; la generación de nuevas formas y estilos de enseñar; el desarrollo progresivo de competencias y capacidades articuladas a las demandas sociales; utilización de estrategias significativas que regeneren

oportunidades de gestión de los aprendizajes; y producir diversos recursos y materiales didácticos para incentivar y motivar la construcción de habilidades explorativas e investigativas en los estudiantes.

3.3. Teoría Curricular Sociocrítica

El modelo sociocrítico de acuerdo con Tobón (2018) propugna la construcción de un currículo democrático, flexible y protagónico de un escenario sociocultural, promoviendo diálogos dialécticos, interculturales e intersubjetivos para transformar a la persona, la escuela y la sociedad; teniendo en cuenta una reflexión crítica, sustentado en la teoría crítica, autoevaluación y la gestión académica socio crítico, considerando: el proceso curricular de diseño pedagógico, el proceso de la práctica pedagógica, el proceso de seguimiento académico y de la gestión del aula. El currículo es un marco legal que va en relación entre el accionar de la escuela y sus elementos, como su desarrollo, rutina y evaluación.

De acuerdo con Tobón (2017) el currículo desde la mirada sociocrítica cumple su intencionalidad de contribuir con una conceptualización cuyo direccionamiento se orienta a la formación democrática y ciudadana de la sociedad, su objetivo es el mejoramiento de los estilos de vida y garantizar las relaciones interpersonales cimentadas en valores como el respeto, la empatía y la solidaridad. El currículum es una construcción social que llena la escolaridad de contenidos y orientaciones que nos tiene que llevar a analizar los contextos concretos que le van dan dando forma y contenido antes de pasar a tener una realidad como experiencia de aprendizaje para el sujeto que aprende.

Los postulados de este modelo curricular se expresan en el desarrollo cognitivo, centrando la atención al cómo aprende el alumno, considerándose el aprendizaje como un proceso socio constructivo. El currículo se prefigura, se configura y se pretende objetivar

como un proyecto que se presenta como el resultado de decisiones sobre determinantes diversos, tales como los fundamentos económicos, sociales, culturales y pedagógicos, pero en su desarrollo, hay un contexto real y cotidiano en el que se juegan intereses y acciones que existen y subsisten en las personas (actores), aún a pesar del proyecto, y que lo afectan en su concreción (Martínez et al., 2021).

El objetivo se enfatiza acorde a la premisa aprender a aprender cuya formulación debe orientarse a la formación de nuevos esquemas como resultados de su experiencia; generación de aprendizajes significativos consignándole situaciones y circunstancias que fortalezcan las habilidades, destrezas y competencias en el sujeto que aprende. Por tanto, el contenido debe ser potencialmente significativo, tanto desde el punto de vista de su estructura interna (significatividad lógica: no debe ser arbitrario ni confuso), como desde el punto de vista de su posible asimilación (significatividad psicológica: tiene que haber, en la estructura cognoscitiva del alumno, elementos pertinentes y relacionables) (Martínez et al., 2021).

Según Martínez et al. (2021) y Tobón (2017) existe la necesidad de implementar un currículo articulado con los objetivos del desarrollo sostenible que permita a los estudiantes afrontar los retos de alto impacto del contexto, por medio de un perfil de egreso que describa las características que debe poseer el profesional, tanto de forma general como ciudadano líder, con respecto al ámbito profesional que espera ejercer, brindando la posibilidad de varios itinerarios en función de sus intereses y talento. La estructura curricular debe adoptar nuevas opciones, más allá de las asignaturas, como los proyectos formativos, que se orientan a formar con base en la resolución de problemas. Además, un currículo flexible debe poder incorporar cambios y mejoras de manera rápida y ágil en función de los retos sociales y el trabajo coordinado de los diversos actores educativos, y también a las organizaciones y la sociedad, de tal forma que ayude a afrontar los retos que se tienen en el entorno.

Teniendo en cuenta a Tapia et al. (2023) el modelo curricular sustentado en la teoría crítica, el currículum es un intento de comunicar los principios esenciales de una propuesta educativa de tal forma que quede abierta al escrutinio crítico y pueda ser traducida efectivamente a la práctica. El currículo se basa en la deliberación y la práctica, la cual está compuesta por sistemas de acciones que marcaban la pauta entre el hombre de sabiduría práctica con respecto al de sabiduría teórica basada en la complejidad cognitiva, medios, fines, realidad y hechos acorde al contexto educativo. Y las premisas que la sostienen son: atención al trabajo interactivo del grupo colaborativo, en donde se evidencia la capacidad de integrar todos los componentes curriculares entre la escuela y la sociedad.

Considera que los objetivos de este modelo curricular son objetos de transformación, y factibles mediante un diseño curricular racional, creativo e innovador, fundamentado en la especificación de contenidos y principios de procedimiento. Tiene en cuenta las necesidades sociales y las experiencias cotidianas de los estudiantes, es decir, objetivos meramente ecológicos – naturalistas. Los contenidos se establecen sobre la premisa de problemas que indicen el ejercicio del proceso investigativo en el proceso de enseñanza – aprendizaje; es procesado en función de la acción práctica y ecléctica mediante razonamientos dados en función de los ideales humanos, conceptos morales y cultura mediada por argumentos estructurados de forma interdisciplinaria en relación a un aporte al fortalecimiento del proyecto de vida por su naturaleza meramente ecológico – humanista. Igualmente, el contenido se estructura bajo un esquema modular sobre componentes de práctica profesional en contacto directo con la realidad por objeto de transformación.

3.4. Teoría crítica curricular del desempeño

Desde la teoría crítica el desempeño es un proceso complejo que involucra diversos aspectos de la acción profesional relacionados con las potencialidades, compromisos,

dinamismo, motivación y el espíritu crítico reflexivo de la actuación pedagógica, así como de la realidad escolar. Esta complejidad se manifiesta en áreas de trabajo vinculadas con la planeación y organización de los procesos de enseñanza aprendizaje alineados al proyecto educativo institucional; adecuación pertinente de estrategias, métodos y técnicas que sirvan de andamiajes en la construcción de conocimientos; implementación y evaluación de la práctica pedagógica; y la gestión responsable del docente para asegurar la participación de los padres de familia en el acompañamiento de los aprendizajes (Monier et al, 2023).

Requiere, además sostener una personalidad crítica que correlacione los problemas sociales con los contenidos que aborda; atender la diversidad cultural y educativa; tener conciencia crítica de su manejo académico; dominio disciplinar e interdisciplinar; demostrar liderazgo para influenciar en los estudiantes alcanzar las competencias y capacidades; fomentar la reciprocidad, trascendencia y resiliencia en la formación estudiantil; construir apegos constructivos en las interacciones con los estudiantes; ser percibido como una persona confiable, coherente y honesta; además, ser impulsores del aprendizaje innovador y creativo (Monier et al, 2023).

Para Tobón (2015) la docencia sustentada en la teoría crítica implica enfocarse en la resolución de problemas sociales contextualizados desde los principios de la complejidad, multidimensionalidad e integridad. Para tal propósito el docente es promotor de estimular en los estudiantes la colaboración para que juntos aborden y solucionen problemas del contexto; de tal forma que los beneficios sean comunes; transfiriendo conocimientos adquiridos, incentivando la participación, y hacerlos que sientan que son capaces de transformar la realidad. Perspectiva que afianza el sentido de convivencia éticas y moral; la construcción del proyecto de vida personal y colectivo; apropiación de herramientas cognitivas pertinentes y útiles que van a servir para la vida.

Reconocer también que el actuar docente se configura como un mediador y generador de ambientes formativos motivadores, flexibles, reflexivos, metacognitivos y afectivos, que van a interceder en el desarrollo progresivo de competencias, la cimentación del pensamiento complejo; el acercamiento e interacción con el medio social, cultural y natural; asimismo, el ejercicio docente se centra en propiciar el trabajo colaborativo, comunicación abierta; la gestión del conocimiento; combinación entre el componente cognitivo y emocional; el incentivo y de objetivos y metas de aprendizaje; la construcción de conocimientos teóricos y prácticos cuyas intenciones están ligadas a solucionar problemas escolares, sociales o de otra índole (Denis et al., 2022).

Por su parte, la enseñanza apoyada en la teoría crítica asume a la didáctica como ciencia en interacción discursiva sobre un saber particular. El maestro modela el rol facilitador, orientador, mediador y estimulador de las experiencias que van a contribuir en el desarrollo de competencias y capacidades, reflexionando sobre su propia práctica, es consciente del compromiso que asume con la sociedad, práctica la democracia y es autónomo. Además, se compromete con la formación integral de los educandos, es constructor e investigador de su propia práctica pedagógica (Denis et al., 2022)

3.5. Gestión curricular

Desde el planteamiento de Alvarado (2017) la gestión curricular se configura como un conjunto de procesos y acciones dirigidas a establecer interrelaciones entre los componentes, elementos, percepciones teóricas, tendencias y alcances del currículo para la concreción e implementación de propuestas socioeducativas y formativas, permite reducir escenarios inciertos en la planificación pedagógica y constituye el eje que cohesiona el contexto y el aula de aprendizaje. (p. 85)

Con base en el planteamiento del Ministerio de Educación (2017) este estilo de gestión comprende la promoción de estrategias formativas, cooperativas, participativas y de autogestión en el quehacer profesional del docente; asimismo, destaca la capacidad de planear, organizar y ejecutar el Proyecto Educativo de las instituciones educativas, teniendo como referente la enseñanza docente y los aprendizajes que deben internalizar los estudiantes (p. 10). En ese sentido desde esta posición la gestión está orientada a la formación integral, desarrollo de competencias, fortalecimiento de la práctica y empoderar un liderazgo pedagógico que favorezca un servicio educativo eficiente, eficaz y de calidad.

Morales et al. (2017) definen la gestión curricular como un conjunto de procesos, decisiones, acciones y actuaciones, que realizan diversos actores al interior de la institución educativa, con el fin de estimular, dinamizar, desarrollar y reflexionar en torno al currículo y su buena práctica en la institución. (...) Se caracteriza por prácticas gestoras con un fin específico, que, de acuerdo con los intereses, el currículo y las condiciones estructurales y administrativas institucionales, se desarrollarán de forma permanente, con un objetivo claro y direccionado que es socialmente determinado de acuerdo con patrones históricos y culturales, es decir que corresponden a una realidad contextual, una ciudad y/o un país.

Para Rodríguez (2017) la gestión del currículum, es un elemento preponderante en los procesos de transformación de las organizaciones educativas viene a garantizar la pertinencia y calidad de las propuestas educativas respondiendo a los desafíos, compromisos y objetivos que se han planteado en el ámbito estratégico. Desde esta perspectiva, según el Ministerio de Educación (2017) establece que es la “capacidad de organizar y poner en marcha el proyecto pedagógico de la institución a partir de la definición de qué se debe enseñar y qué deben aprender los estudiantes” (p. 10)

Asimismo, Sacapuca (2018) considera que la “gestión curricular, vincula diversos dispositivos que se relacionan en el quehacer diario de la institución escolar y que tienen su centro en el desarrollo de los aprendizajes de los alumnos y alumnas, que cada día entran en relación con el mundo escolar”. Estos van premunidos de sus propios saberes y se vinculan con el conocimiento, a través de la mediación y facilitación que hacen los profesores y profesoras en el acto pedagógico instituido. Es el currículo, desde su complejidad polisémica que se gestiona, provocando la reflexión y la decisión compartida acerca de la escuela, sujeto y sociedad que se disponen a construir, para ello se necesita contar con herramientas como el proyecto curricular de la escuela, que permita visualizar con claridad su realidad y proyectarse en sus legítimas aspiraciones.

3.5.1. Dimensiones de la gestión curricular

Las dimensiones de esta variable se sustentan en los planteamientos de Minedu (2017, p. 8) y Alvarado (2019, p. 9) quienes coinciden al afirmar que son un conjunto de acciones que los maestros realizan para rediseñar, contextualizar, e implementar el currículo en los procesos de enseñanza – aprendizaje. Estas acciones según el enfoque del liderazgo pedagógico y el socioformativo solo es posible si los responsables de la gestión establecen espacios colegiados de deliberación y consenso; fomentan el trabajo colaborativo e interdisciplinar; constituyen equipos de interaprendizaje y promueven un acompañamiento pedagógico reflexivo crítico orientado a la mejora continua. Afirmación que se asume en la determinación de las dimensiones, las mismas que se describen seguidamente:

Participación colegiada. Estrategia inclusiva y reflexiva caracterizada por impregnar horizontalidad a las decisiones, responsabilidades, acuerdos y compromisos. Permite valorar el protagonismo de toda la comunidad mediante el diálogo divergente y convergente, favorece el intercambio de experiencias, saberes y conocimientos; además, direcciona, coordina y

consensua las actividades institucionales hacia un bien común y la práctica de una formación pedagógica pertinente. (Ministerio de Educación 2021). Este espacio permite alinear el currículo a la práctica, demandas de los estudiantes y la sociedad; construir experiencias de aprendizaje concertadas, significativas e integrales; elaborar las herramientas del trabajo pedagógico (programaciones); y reorientar aquellas situaciones adversas que expresan los procesos didácticos, metodológicas y curriculares.

Trabajo colaborativo. Espacios interactivos donde se cultiva el aprendizaje constructivo, solidario y empático; posibilita la deliberación, el debate, la defensa de puntos de vista, cohesión de percepciones, reestructurar y adaptar nuevos conocimientos, aportar y contribuir al equipo propuestas creativas e innovadoras, desarrollar habilidades comunicativas interdependientes en favor del éxito del grupo. (Revelo, et al. 2017). Favorece la articulación y valoración de iniciativas dirigida a analizar y comprender desde diversas miradas el currículo, extraer conclusiones e impregnar validez y consistencia científica a labor docente.

Grupos de interaprendizaje. Espacios de trabajo participativo, reflexivo y colaborativo, permite el encuentro entre los maestros para deliberar opiniones, intercambiar información y compartir experiencias (Minedu – Unesco 2017). Busca la inter – formación profesional mediante aportes creativos e innovadores relacionados con la práctica docente, además propicia un clima valorativo, comunicativo e inclusivo para asumir compromisos de mejora de los desempeños y los de aprendizaje. (Ramírez, 2019).

Acompañamiento pedagógico. Mecanismo de interacción entre directivo y docente centrado en el fortalecimiento de la autonomía y madurez profesional en la acción misma de la práctica pedagógica (Ministerio de Educación, 2017b). Ambos actores educativos reflexionan, aprenden y desaprende, además se retroalimentan mutuamente en un espacio de dialogo empático y de respeto (Menacho, 2019, p. 13). Asimismo, este proceso favorece la

generación de saberes pedagógicos compartidos direccionados a la mejora de las actuaciones y responsabilidades institucionales y dentro del aula; de igual forma, motiva e incentiva a cambios conscientes y sostenibles del ejercicio profesional (Cantillo y Calabria 2018, p. 73).

3.6. Desempeño docente

Teniendo en cuenta a Martínez y Lavín (2017) esta variable comprende las actuaciones responsables, éticas y profesionales que el docente recrea en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje; también posibilita la transferencia de las políticas educativas y la reconstrucción de los saberes pedagógicos a través de la cogestión, reflexión colectiva, movilización de dominios, habilidades socioemocionales y competencias.

Es el responsable del proceso formativo y educativo en las instituciones educativas, promueve el desarrollo integral de los estudiantes, y en su actuación demuestra idoneidad, solvencia moral, dominio disciplinar, competencia profesional salud física, emocional y mental. (Nueva Ley General de Educación 2003, artículo 56°)

Para Ramos y López (2019). es la capacidad de hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional ético y responsable de la educación; implica, además, el manejo de su competencia digital y tecnológica, dominio disciplinar y científico, el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas y metodológicas que aplica, los medios y materiales educativos que emplea, sus estilos de enseñanza, así como la evaluación formativa que lleva a cabo en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Asimismo, de acuerdo con Robalino, (20017) el desempeño de los maestros se conceptualiza como el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa;

fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

El desempeño docente expresa la puesta en práctica de sus competencias, capacidades y cualidades profesionales para realizar eficientemente su responsabilidad y función pedagógica. Se asume como un proceso que demanda planificación, esfuerzo y coordinación institucional, reflexión y reconstrucción continua de sus saberes; análisis, contextualización y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, atención a las necesidades de los estudiantes, intervención oportuna en la retroalimentación, manejo de emociones en la toma de decisiones y relaciones interpersonales, significatividad en las actividades de aprendizaje, construcción de vínculos afectivos; y gestión de recursos y materiales educativos para ofrecer soportes en la construcción de conocimientos (Vásquez, 2023).

3.6.1. Dimensiones del desempeño docente

Las dimensiones se fundamentan en los lineamientos de la nueva enseñanza que propone el Marco del Buen desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2014, p. 24); estos ejes de transformación están orientados a fortalecer el ejercicio pedagógico y concurren en el dominio de los docentes para preparar responsablemente los propósitos del aprendizaje; conducir eficientemente la enseñanza en el aula; participar activa y con sentido de pertenencia en la gestión socioescolar; y demostrar una personalidad e identidad profesional proba, ética y con motivación para potenciar su profesionalismo en los diversos campos de actuación.

Planificación del aprendizaje. Proceso intencional, flexible, consensuado y contextualizado que realizan los docentes para determinar las experiencias y actividades de aprendizaje. Permite articular las características, potencialidades y necesidades de los

estudiantes y atender las demandas sociales; explicitar situaciones retadoras y desafiantes, además, favorece potenciar el sentido y significado de los nuevos enfoques educativos para lograr la formación integral en los estudiantes. (Marín, 2020, p .12)

Conducción de la enseñanza. Comprende los procesos y actuaciones que desarrollan los maestros en la práctica de sus responsabilidades, implica la construcción de un clima de confianza y empatía para interactuar; promover acciones pedagógicas complejas que favorezcan la internalización de competencias y capacidades, la creación de recursos y materiales significativos, y didácticos, dosificación de los tiempos, e implementar metodologías y sistemas de evaluación formativas y de retroalimentación. (Marín, 2020, p .12)

Participación en la gestión escolar. Desempeño que posibilita la intervención consciente y responsable de los docentes en las diversas actividades institucionales. Tiene como propósito involucrar a la comunidad educativa en la elaboración y revisión de los instrumentos de gestión; asimismo, incentiva en los maestros la investigación e innovación permanente, valorando y reconociendo las propuestas y proyectos orientados a la solución de los problemas asociados al manejo del currículo, el servicio educacional, y los aprendizajes. (Marín, 2020, p. 12)

Profesionalidad e identidad docente. Esta referida a las cualidades, habilidades, talentos, competencias de los docentes; atributos que necesitan de un constante refuerzo y cultivo académico; indica, asimismo, la práctica de valores personales y organizacionales como el respeto, solidaridad, justicia y honestidad profesional; igualmente, manejo y autorregulación de emociones, expresar una personalidad sensata, prudente y propositiva, así como desenvolverse con autonomía, racionalidad y coherencia en sus comportamientos y conductas. (Marín, 2020, p .12). Respecto a esta dimensión, de acuerdo al MBDD (Ministerio

de Educación, 2014, p. 50) los maestros autoevalúan sus desempeños y son conscientes por sí mismo de sus potencialidades y debilidades; se interesan por participar en eventos formativos, o son parte de comunidades de interaprendizajes profesional; de igual forma, intervienen en la generación de políticas educacionales locales, regionales y nacionales; es competente y evidencia un trabajo de calidad; además, muestra equilibrio e imparcialidad frente a situaciones que configuren conflicto de intereses.

4. Definición de términos básicos.

- **Gestión.** Actividades planificadas y consensuadas orientadas a obtener o designar recursos pedagógicos, económicos, humanos con el fin de cumplir con las metas y objetivos de la institución. (Murray, 2002)

- **Gestión curricular.** Acciones pedagógicas articuladas e integradas orientadas a mejorar los aprendizajes de los estudiantes; se caracteriza por exigir de los docentes trabajar colegiadamente, demostrar amplitud en el dominio disciplinar; mantener conexiones coherentes entre el desarrollo de las competencias con su entorno sociocultural; promover experiencias de aprendizajes significativas; y establecer sistemas de evaluación formativas. (Ministerio de Educación, 2017 p. 10 - 11)

- **Desempeño.** Conjunto de habilidades y destrezas que el docente pone de manifiesto en el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades; y en el desarrollo de su práctica para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes” (Ministerio de Educación 2014, p. 24).

- **Desempeño Docente.** Es la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. (Ministerio de Educación, 2019)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Caracterización y contextualización de la investigación

1.1. Descripción del perfil de la institución educativa o red educativa

La Institución Educativa Inicial N° 011 se encuentra ubicada en la provincia y distrito de Jaén, sector urbano de Pueblo Nuevo y con dirección en la Calle Lambayeque Nro. 501. Ofrece sus servicios en el turno de la mañana y tarde a niños y niñas de 3, 4 y 5 años de inicial; su infraestructura es de material noble y cuenta con 8 aulas acondicionadas con servicios básicos.

Los padres de familia se preocupan más por buscar el sustento para sus hijos, y la satisfacción de sus necesidades básicas, que, por su aprendizaje, un buen porcentaje de hogares escasa práctica de valores, asimismo manifiestan violencia y desintegración familiar, los niños y niñas presentan cuadros de desnutrición y malnutrición, la mayoría de ellos tienen una educación básica, lo que demuestra una cultura expresada en exclusión sin ninguna aspiración de trascendencia. También importa señalar que debido al nivel cultural que presentan los padres, el aprendizaje extraescolar de los niños y niñas es casi desapercibido; existe cierta desmotivación y baja autoestima y por ende la escasa participación en las actividades que organiza la institución educativa.

1.2. Breve reseña histórica de la institución educativa o red educativa

Nuestro Jardín fue creado un 28 de abril de 1981, con R. D. N° 0068, funcionando por primera vez en un ambiente del C.E.17001. El 10 de Julio de 1983, se inauguró el local donde funciona en la actualidad (calle Lambayeque N° 501).se inició con dos ambientes teniendo

como directora a la Maestra Virginia Vásquez Torres. Han laborado ocho directoras en la actualidad se encuentra la directora Licenciada Elidia Pérez Estela. En el presente año escolar 2021 cuenta con 16 docentes 4 Auxiliares de Educación, y Auxiliares contratadas por los Padres de Familia, 04 Personal Administrativo y un promedio de 420 niños y niñas en dos turnos: Mañana y Tarde. Padres de familia, comprometidos con el cambio Pedagógico e Institucional, conformando la familia de la IEI N° 011, fraternalmente unidos para lograr los objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional y su Plan Anual de Trabajo. A los 40 años desde de su creación nuestra Institución Educativa Inicial N° 011 “sigue luchando por brindar una Educación de mejor calidad, bajo la gestión de la directora Lic. Elidia Pérez Estela y con el trabajo efectivo de sus docentes, quienes se esfuerzan día a día para superarse y hacer de esta Institución Educativa inicial la mejor. En la actualidad cuenta con una infraestructura de 8 aulas y ambientes al servicio de nuestra población infantil

1.3. Características, demográficas y socio económicas

En la gesta emancipadora, la gobernación de Jaén respaldó la independencia de Trujillo y proclamó su propia independencia de España y de la Real Audiencia de Quito, bajo el principio jurídico de Libre Determinación de los Pueblos, el 04 de junio de 1821, mérito que lo convierte en Cuna de Peruanidad. En 1822 tuvo representación en el Congreso de la República. En sus inicios formó parte del departamento de Trujillo, luego la Libertad hasta 1855 año en que fue creado el departamento de Cajamarca.

La Provincia de Jaén está ubicada al norte del departamento de Cajamarca. Su capital: es la ciudad de Jaén. Limita por el Norte: Provincia de San Ignacio, por el sureste y sur: Provincia de Cutervo, el suroeste: Provincias de Ferreñafe y Lambayeque, por el este: Provincias de Bagua y Utcubamba. Por el oeste: Provincias de Huancabamba. Su extensión territorial de 5,232.57 Km. Que representa el 15.4% del total departamental, su población es

aproximadamente de 200,00 habitantes. Está dividido políticamente en 12 distritos.

El relieve de la provincia de Jaén es bastante variado y accidentado, por el acentuado contraste entre sus cordilleras, sus valles y pampas. Todos los ríos y lagunas de la provincia forman parte de la gran cuenca del río Marañón y, por consiguiente, de la cuenca Amazónica, Presenta cuatro regiones: Selva Alta. Ubicada entre los 400 a 1,000 m. s. m., comprende la parte baja de los valles de la provincia, Zona de Transición. Es la parte del territorio que, por su altitud, entre 1,000 y 400 m. s. m., es la franja adyacente del río Huancabamba – Chamaya, la misma que es llamada “bosque seco del Nor Oeste, su clima es muy caluroso. La Yunga Fluvial. Ubicada entre los 1,000 y 2,300 m. s. m., abarca la parte media de los valles de la provincia, su temperatura media oscila en la situación Chontalí, entre 205° C. en enero y 177° C. en junio. La quechua. Entre los 2,300 m. s. m. comprende sólo las partes más altas de los distritos de Pomahuaca, Chontalí, San Felipe y Sallique.

En lo referente a las actividades económicas: la provincia es eminentemente agrícola. La producción ganadera es relativa, La pesca se practica en pequeña escala, a nivel artesanal, destinada solamente al autoconsumo. El desarrollo de la actividad industrial es mínimo en la provincia de Jaén. La mayor parte de la producción industrial corresponde a la pequeña producción doméstica o de autoconsumo. El comercio está concentrado, sobre todo, en la ciudad de Jaén, que constituye el centro para el ingreso y salida de productos. En cuanto a los medios de transporte y comunicación hasta 1944 se realizó a pie utilizando acémilas, a partir de ese año llega a Jaén la carretera de Chiclayo y Olmos, esta carretera puso en contacto Cajamarca, Jaén y San Ignacio. Actualmente la provincia cuenta con el “Aeropuerto Shumba” ubicado en las pampas del mismo nombre al norte de Jaén, cerca de la pista Jaén San Ignacio.

1.4. Características culturales y ambientales

Los recursos turísticos de la provincia de Jaén son: Distrito de Jaén, la Catedral, el Museo Regional, el Jardín Botánico y el Monumento Arqueológico de Monte Grande; Distrito de Bellavista, Los Balnearios en la zona del río Marañón y Bellavista, Zona Arqueológica El Turuco; Distrito de Chontali, Estela de Chontalí; Distrito de San José del Alto, Monolito Pampa del Inca; Distrito de Santa Rosa, Caverna de Chuyayacu, Gruta de Pacuyacu; Distrito de Pucará, Catarata de la Caparosa, Molino de Piedras; Distrito de Pomahuaca, Ruinas y Bosques Seco de Inгатambo, Museo de Sitio, Bosque de Sondor: Catarata de Sondor y el Valle de Juntas; Distrito de Colasay, Catarata de Santa María, Cerro Silaca, Petroglifos de Rumipampa y Guayacán, Corralpampa y Bomboca; y finalmente el Distrito de Sallique, Lagunas del Páramo, Iglesia de Sallique.

Impulsado por su gobierno local, Jaén inició un importante proceso: Constituyó la Comisión Ambiental Municipal (CAM) e inició la elaboración de instrumentos de gestión, estableciendo un rumbo a seguir, con la finalidad de solucionar la problemática ambiental de la provincia. Otro de los procesos que se viene impulsando a través de la Dirección de Desarrollo Ambiental es el pago por servicios ambientales, con la finalidad de proteger y ampliar los relictos boscosos ubicados en el área de amortiguamiento del bosque Huamantanga, de modo que así se pueda atender las demandas de agua de la ciudad. Otro mecanismo que se está implementando es la colaboración de la población, a través de los recibos de pago de los servicios de agua, con el aporte de una cantidad mínima de dinero. Estos fondos son destinados al mantenimiento de la red y a la ejecución de proyectos de protección, de manera que el bosque se vuelva atractivo, explicó la Ing. Liz Campos.

2. Hipótesis de investigación

Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.

Hipótesis derivadas

H₁: El nivel de la gestión curricular en las dimensiones participación colegiada, trabajo colaborativo, grupos de interaprendizaje y acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, año 2021, es deficiente.

H₂: El nivel de desempeño docente en las dimensiones planificación del aprendizaje, conducción de la enseñanza, participación en la gestión escolar y profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, año 2021, es deficiente.

H₃: Existe una relación directa y significativa entre las dimensiones de la gestión curricular y las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.

H₄: Con la ejecución de una propuesta de mejora, se incrementará la gestión curricular y el desempeño docente en el nivel inicial de la Institución Educativa N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021

3. Variables de investigación

Variable 1: Gestión curricular

Variable 2: Desempeño docente

4. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización variable gestión curricular

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica / Instrumento
VARIABLE 1: Gestión curricular	Es un proceso intencionado, dinámico, innovador e integrador orientado a la transformación y resignificación de los procesos pedagógicos, didácticos y metodológicos desde y para el currículo; permite eficiencia, eficacia y pertinencia a la acción curricular en el marco de las tendencias vigentes. (Alvarado y Prieto 2019)	La gestión curricular se evaluó mediante un cuestionario, diseñado en base a cuatro dimensiones de análisis: participación colegiada, trabajo colaborativo, grupos de interaprendizaje y acompañamiento pedagógico.	Participación colegiada	Comparten conocimientos, saberes metodológicos y didácticos relacionados con la práctica docente. Muestran apertura y coopera para consensuar decisiones en favor del beneficio común e institucional. Generan alternativas de solución colectivas para superar problemas que afecten el trabajo curricular. Promueven una comunicación asertiva, empática y horizontal en la deliberación de ideas y propuestas colectivas.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario para evaluar la gestión curricular Escala de Likert Siempre Casi siempre A veces Nunca Casi nunca
			Trabajo colaborativo	Fomentan espacios de interdependencia positiva y constructiva a fin de alcanzar las metas y objetivos. Interactúa virtualmente y construyen conocimientos colaborativos utilizando las herramientas y recursos TIC Promueven la conformación de equipos de estudio interdisciplinar para analizar, reflexionar e indagar aspectos de carácter profesional Motivan y estimulan la valoración de los aportes, iniciativas pedagógicas y temas de interés recíproco	
			Grupos de interaprendizaje	Socializan experiencias y vivencias de su práctica pedagógica para recoger sugerencias significativas. Promueven la práctica de actividades investigativas para mejorar el ejercicio docente. Sustentan la el ejercicio docente en base a los enfoques críticos reflexivos y el modelo educativo actual. Asumen actitudes de cambio y transitan al empoderamiento de conocimientos nuevos para reorientar su desempeño docente	
			Acompañamiento pedagógico	Promueven la planificación curricular consensuada, diversificada y participativa en el quehacer educativo. Demuestran manejo emocional y motivación interpersonal para cumplir eficientemente el trabajo pedagógico. Coordinan y articulan el desarrollo y evaluación del proceso de enseñanza en el aula. Incentivan la construcción de diálogos reflexivos, compromisos de mejora continua y expresan disposición para realizar una retroalimentación que refuerce el proceso de enseñanza aprendizaje.	

Nota: elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización variable desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas / Instrumentos
VARIABLE 2: Desempeño docente	Viene a ser la actuación responsable y reflexiva del docente de su práctica, poniendo de manifiesto sus competencias y dominios pedagógicos para orientar, mediar, guiar y evaluar el proceso de enseñanza - aprendizaje. (Ponce, 2005).	El desempeño docente se midió a través de un cuestionario en el cual se consideró las dimensiones: planificación del aprendizaje, conducción de la enseñanza, participación en la gestión escolar y profesionalismo e identidad.	Planificación del aprendizaje	Expresan dominio de los contenidos disciplinares del área curricular y manejo del enfoque por competencias. Elaboran de manera colectiva, consciente y contextualmente las programaciones curriculares que aseguren un trabajo responsable. Utilizan y manejan diversas estrategias didácticas para incentivar la participación del estudiante y la comprensión de los temas a tratar. Planifican un sistema de evaluación formativa que valore y regule los progresos del aprendizaje y el logro de los estándares de las competencias.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario para evaluar el desempeño docente
			Conducción de la enseñanza	Expresan habilidades comunicativas y socioemocionales en el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje. Promueven la creación de un clima acogedor y afectivo para afianzar vínculos de confianza y potenciar habilidades y desempeños programados. Promueven y estimulan el pensamiento crítico, creativo y reflexivo en el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Enfocan el ejercicio docente en el desarrollo de competencias y capacidades de área en los estudiantes.	
			Participación en la gestión escolar	Expresan una actitud democrática y tolerante frente a situaciones adversas y diversas que se manifiesten en el aula e institución. Colaboran y participan en la planificación, organización y gestión de eventos de capacitación profesional. Muestran apertura al diálogo y trabaja en equipo para dar respuestas oportunas y pertinentes a las necesidades y demandas de los docentes y estudiantes. Construyen propuestas y proyectos pedagógicos creativos e innovadores dirigidos a mejorar la práctica y los problemas de aprendizaje.	
			Profesionalidad e identidad docente	Asumen una actitud crítica-reflexiva de su propia practica y se interesa por seguir potenciando sus competencias profesionales. Fomentan la práctica de valores y principios personales e institucionales para garantizar una actuación ética y moral en su labor docente. Muestran iniciativa, perseverancia y voluntad para trascender y realizarse profesionalmente. Promueven la defensa y el respeto a los derechos fundamentales de las personas.	

Nota: elaboración propia.

5. Población y muestra

La población estuvo conformada por 16 docentes entre nombradas y contratadas, 04 auxiliares responsables del II ciclo de la Institución Educativa N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.

Tabla 3

Población Institución Educativa N° 011

Institución Educativa N°		Años			Total	%
		3 años	4 años	5 años		
Docentes	Nombradas	3	2	3	16	80%
	Contratadas	2	3	3		
Auxiliares*	Nombradas				4	20%
	Contratadas	2	2			
Total					20	100

Nota: CAP Institución Educativa N° 011 Pueblo Nuevo, año 2021.

* Resolución Viceministerial N° 107-2021-Minedu. Las auxiliares realizan labores de docentes.

La muestra fue “no probabilística e intencional”, y estuvo representada por ocho docentes nombradas de inicial 3, 4 y 5 años y 4 auxiliares del nivel inicial de la Institución Educativa N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.

Respecto a los criterios de inclusión se consideró a las docentes en servicio y auxiliares formalmente asignadas en la institución, además mostraron disponibilidad para ser encuestadas.

Y, en referencia a los criterios de exclusión, no participaron del recojo de datos maestras que estuvieron de permiso y licencia; asimismo, optaron por autoexcluirse en proporcionar información sobre su desempeño laboral.

Tabla 4*Muestra representativa Institución Educativa N° 011*

Institución Educativa N°		Años			Total	%
011 Pueblo Nuevo		3 años	4 años	5 años		
Docentes	Nombradas	3	2	3	8	66,7%
	Contratadas					
Auxiliares*	Nombradas				4	33,3%
	Contratadas	2	2			
Total					12	100

Nota: CAP Institución Educativa N° 011 Pueblo Nuevo, año 2021. El personal auxiliar también son profesoras de carrera del nivel inicial.

* Resolución Viceministerial N° 107-2021-Minedu. Las auxiliares realizan labores de docentes

6. Unidad de análisis.

En esta investigación la unidad de análisis está dada por cada una de las docentes de la muestra seleccionada que están laborando en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito de Jaén.

Respecto a las docentes auxiliares, su inclusión se consideró porque, según la Resolución Viceministerial N° 107-2021-Minedu, referido a las “Disposiciones que regulan las situaciones administrativas y otros aspectos laborales del auxiliar de educación”, acápite 5.1 (...) El auxiliar de educación coadyuva a desarrollar competencias y capacidades contenidas en el CNEB y sus programas curriculares, para resolver problemas, poniendo en práctica sus conocimientos y facultades para analizar la realidad, reconociendo las posibilidades con las que cuenta para intervenir en ella.

Refuerza esta disposición normativa, lo señalado en el Reglamento Interno de la Institución Educativa, el mismo que estipula en la estructura orgánica que las Auxiliares de Educación forman parte del Órgano de Formación y Orientación Educativa. En el capítulo III, sobre funciones de los miembros que integran la comunidad educativa; las auxiliares forman parte de las jornadas pedagógicas, el trabajo colegiado, grupos de interaprendizajes, y

coparticipan en la evaluación y toma de decisiones para la mejora de la labor profesional docente y los aprendizajes de las y los estudiantes.

Asimismo, en el Capítulo VII, acápite C, referido a las normas de convivencia; juegan un papel importante en la Convivencia Escolar. Sus funciones son fundamentalmente preventivas y reguladoras. Deben saber combinar el buen trato a los estudiantes con la firmeza necesaria para que se respeten las normas de convivencia. En el cumplimiento de su tarea coordinan permanentemente con los tutores y con el responsable de la Convivencia Escolar. En todo momento evitan las situaciones que puedan devenir en maltrato físico y psicológico a los estudiantes y apoyar en aspectos según la necesidad del servicio de la Institución.

7. Métodos de investigación.

Además del método general de la ciencia como metodología científica, se utilizó los siguientes métodos (método del pensamiento): Método científico, método analítico, y el método estadístico.

El método científico, favoreció establecer una ruta indagativa lógica, sistemática y metódica, se realizó la observación racional de la realidad problemática, luego se estableció los objetivos a lograr e hipótesis a comprobar; seguidamente se aplicó instrumentos, que brindaron resultados empíricos, los mismos que permitieron deducir consecuencias y arribar a la generalización de conclusiones (Sánchez et al., 2018).

El método analítico, posibilitó descomponer las variables en dimensiones e indicadores, es decir identificar comportamientos, cualidades y características singulares; así como establecer interrelaciones entre las particularidades con el todo. Y, el método estadístico, facilitó la obtención y medición cuantitativa de la información; procesamiento de los datos a través de software informáticos; codificación, organización y presentación en

tablas y figuras; además, síntesis, análisis e interpretación de los principales hallazgos (Rodríguez y Pérez, 2017).

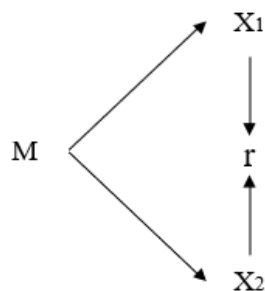
8. Tipo de investigación

Atendiendo al nivel de profundidad de la investigación, según Isaac Córdova Valium, esta investigación se ubicó en el segundo nivel; es decir, es una investigación inicial Descriptiva, la cual se caracteriza porque describe los datos de la población o fenómeno en estudio. Según Hernández et al. (2014) es descriptivo correlacional porque su propósito es medir la relación del comportamiento de dos variables mediante el coeficiente de Karl Pearson.

Según su finalidad, la investigación es de tipo básica, porque examino e interpretó fuentes de información pertinentes, aportó un cuerpo teórico de saberes educativos vinculados con la asociación entre la gestión curricular y el desempeño, sin que éstos hayan resultado de intervenciones prácticas (Castro, 2023).

9. Diseño de la investigación

Esta investigación tuvo el diseño correlacional, el cual consistió en observar al problema en su contexto natural, por ello no se manipularon las variables, además tuvo como propósito determinar correlaciones puras o causales en un tiempo preestablecido (Kerlinger, 1979). Se representa en el siguiente esquema.



Donde:

M: Muestra seleccionada

X₁: Observaciones de la variable gestión curricular

X₂: Observaciones de la variable desempeño docente.

r: Índice de relación entre las variables de estudio.

10. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

La técnica que se optó para el recojo de datos fue la encuesta, la misma que en su estructura contiene diversos procedimientos estandarizados a través de los cuales se obtendrán de los sujetos participantes datos esenciales y de utilidad para la investigación (Cabezas et al., 2018). En este caso sirvió para obtener percepciones y apreciaciones válidas para el proceso de análisis e interpretación de la realidad problemática.

Y, en cuanto a los instrumentos administrados la investigadora recopiló datos mediante dos cuestionarios online sin modificar el entorno donde se recogió información. Los cuestionarios estuvieron dirigidos a realizar mediciones objetivas de la gestión curricular y el desempeño docente. Ambos estuvieron diseñados en base a 16 enunciados, con escala de valoración de respuesta tipo Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Y, para su análisis e interpretación se optó por la conversión de estas ponderaciones a los niveles Ineficiente (1); Poco eficiente (2); Suficiente (3); Eficiente (4); y Sobresaliente (5).

11. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

En esta investigación se aplicó e interpretó todas las técnicas principales de Estadística Descriptiva como son: Medidas de tendencia central, de variación, simetría, etc. Así mismo la presentación de tablas y gráficos de la información procesada. También se aplicó el

estadístico correlacional de Karl Pearson, denotado por “r”. Todo lo anterior se apoyó en el paquete estadístico SPSS versión 25.

12. Validez y confiabilidad.

Respecto a la validez de los instrumentos se realizó mediante la metodología no estadística denominada “Juicio de Expertos”. El proceso de validación lo realizaron tres maestros reconocidos, quienes examinaron la consistencia de su contenido. Por su parte, la confiabilidad se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, (evaluación piloto que tuvo lugar en la Institución Educativa Inicial N° 006 del sector Morro Solar de Jaén). Seguidamente se presentan los dos Coeficientes de confiabilidad de los cuestionarios aplicados.

Tabla 5

Procesamiento de datos para la confiabilidad cuestionario que evaluó la gestión curricular

Resumen de procesamiento de casos			
	N	%	
	Válido	12	100,0
Casos	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular.

Tabla 6

Fiabilidad del cuestionario que evaluó la gestión curricular

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,936	0,934	16

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular.

La Tabla 6, muestra el valor del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del instrumento que evaluó la variable gestión curricular, se obtuvo un índice de fiabilidad de 0,936 puntos, en consecuencia, según Frías (2022) el nivel de interpretación que corresponde

es elevada (muy alta) confiabilidad (0,9 muy cerca al máximo valor 1).

Tabla 7

Procesamiento de datos para la confiabilidad cuestionario que evaluó el desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó el desempeño docente

Tabla 8

Fiabilidad del cuestionario que evaluó el desempeño docente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,894	0,895	16

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó el desempeño docente.

En base a la Tabla 8, el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del instrumento que evaluó la variable desempeño docente, obtuvo un índice de fiabilidad de 0,894 puntos, en consecuencia, el nivel de interpretación denota aceptable (alta) confiabilidad (Frías, 2022). Puesto que este valor se acerca al máximo valor 1.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados por dimensiones de las variables de estudio

Objetivo 1:

Identificar el nivel de la gestión curricular en las dimensiones participación colegiada, trabajo colaborativo, grupos de interaprendizaje y acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, año 2021.

1. Resultados por dimensiones de las variables de estudio

Tabla 9

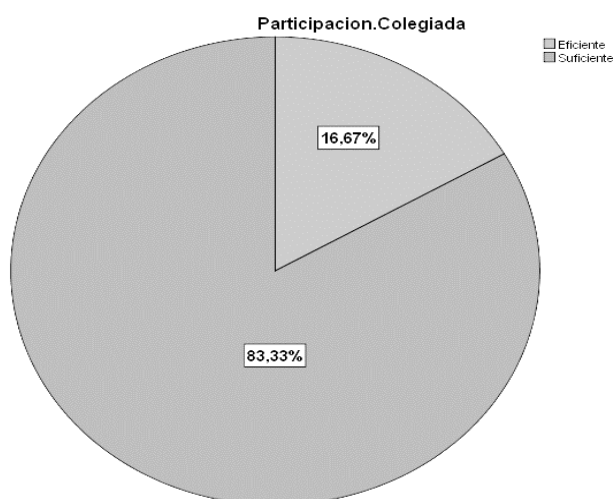
Dimensión: Participación colegiada

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	2	16,7%
Suficiente	10	83,3%
Total	12	100,0

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular.

Figura 1

Dimensión: Participación colegiada



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular.

Análisis y discusión:

Del análisis de la tabla 9 se percibe que la dimensión participación colegiada se encuentra el nivel suficiente (83,3%) y eficiente (16,7%). Resultados que indican cierta predisposición de los sujetos para compartir conocimientos, saberes metodológicos y didácticos relacionados con la práctica docente; muestran apertura y cooperan para consensuar decisiones en favor del beneficio común e institucional; generan iniciativas y alternativas dirigidas a superar desencuentros, así como, solucionar de manera colectiva problemas que afecten el trabajo curricular; asimismo, regularmente promueven una comunicación asertiva, empática y horizontal en la deliberación de ideas y propuestas colectivas. Sobre lo descrito Berrío (2017) sostiene que la gestión curricular requiere de gestores comprometidos con los propósitos institucionales, capaces contextualizar las políticas educativas, optar por decisiones pertinentes y colegiadas para integrar los recursos didácticos, metodológicos y curriculares que respondan a los intereses y necesidades de los estudiantes.

Tabla 10

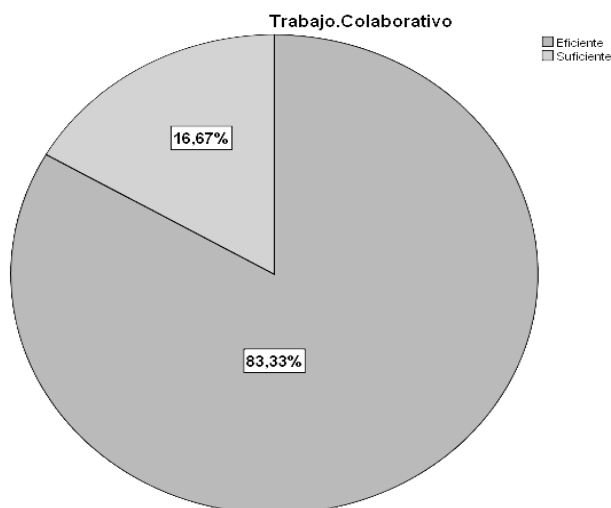
Dimensión: Trabajo colaborativo.

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	10	83,3
Suficiente	2	16,7
Total	12	100,0

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular.

Figura 2

Dimensión: Trabajo colaborativo



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular.

Análisis y discusión:

Del análisis de la tabla 10 se aprecia que la dimensión trabajo colaborativo comprende los niveles: eficiente (16,7%) y suficiente (83,3%). Resultados que señalan avances significativos respecto al fomento de espacios de interdependencia positiva y constructiva a fin de alcanzar las metas y objetivos; promoción de interacciones virtuales y construcción de conocimientos colaborativos utilizando las herramientas y recursos TIC; asimismo, interés y motivación para la conformación de equipos de estudio interdisciplinar que permita analizar, reflexionar e indagar aspectos de carácter profesional; de igual forma, se evidencia valoración, motivación y estímulo a los aportes, iniciativas pedagógicas y temas de interés recíproco. Al respecto, Ortiz, et al. (2017) luego de aplicar un modelo pedagógico logró que los docentes aprovechen los atributos de las TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje, configurar redes colaborativas, y desarrollar habilidades investigativas; asimismo, Torcatt (2020) argumenta que la multidimensionalidad del trabajo escolar ofrece oportunidades para la cooperación, reflexión, conciliación de conflictos, autorregulación de la práctica, y afianzar vínculos afectivos y cogedores.

Tabla 11

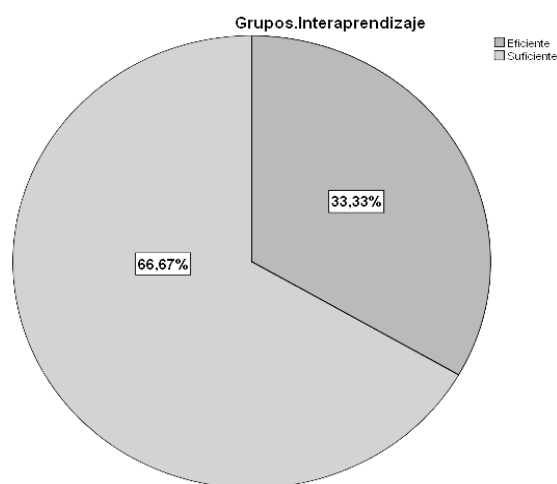
Dimensión: grupos de interaprendizaje.

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	4	33,3
Suficiente	8	66,7
Total	12	100,0

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular.

Figura 3

Dimensión: Grupos de interaprendizaje



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular.

Análisis y discusión:

Del análisis de la tabla 11 se percibe que la dimensión interaprendizaje se ubica entre los niveles: suficiente (66,7%) y eficiente (33,3%). Resultados que demuestran relativa socialización de experiencias y vivencias de la práctica pedagógica para recoger sugerencias significativas de los demás; limitaciones para promover la práctica de actividades investigativas que conlleven a la mejorar el ejercicio docente; situación que se refleja en el escaso sustento del ejercicio docente en base a los enfoques críticos reflexivos y el modelo educativo actual; además, en el desinterés para asumir actitudes de cambio y transitar al empoderamiento de conocimientos nuevos para reorientar su desempeño docente.

Tabla 12

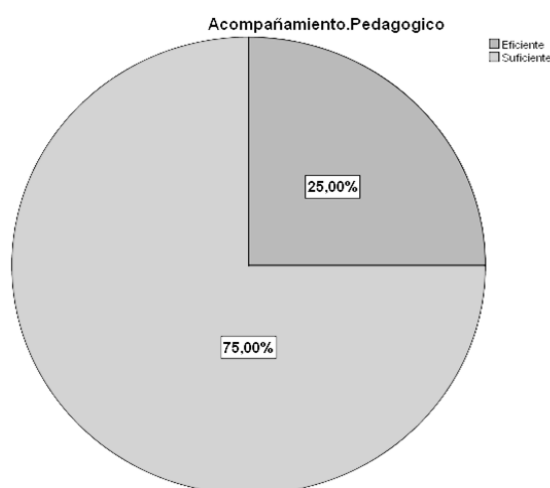
Dimensión: Acompañamiento pedagógico.

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	3	25,0
Suficiente	9	75,0
Total	12	100,0

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular.

Figura 4

Dimensión: Acompañamiento pedagógico



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular.

Análisis y discusión:

Del análisis de la tabla 12 se aprecia que la dimensión acompañamiento pedagógico se sitúa entre los niveles: suficiente (75%) y eficiente (25%). Resultados que escasa promoción de la planificación curricular consensuada, diversificada y participativa en el quehacer educativo; insuficiente manejo emocional y motivación interpersonal para cumplir eficientemente el trabajo pedagógico; limitada coordinación y articulación del desarrollo y evaluación del proceso de enseñanza en el aula; asimismo, poca disposición para incentivar la construcción de diálogos reflexivos, compromisos de mejora continua y motivación para realizar una retroalimentación que refuerce el proceso de enseñanza aprendizaje. Teniendo en cuenta a Mauri et al. (2018) la reflexión crítica del ejercicio docente contribuye en regular,

valorar y hacer ajustes necesarios a los sistemas de enseñanza, implica compromisos recíprocos entre acompañante y acompañado para reconstruir y transformar la práctica. En contraste, Salas (2016) realizó e implementó una propuesta de acompañamiento pedagógico logrando mejoras en la planificación curricular, insertar en las programaciones competencias y capacidades pertinentes, y reorientó las sesiones de aprendizaje mediante el uso de procesos didácticos y pedagógicos funcionales y significativos para el estudiante.

Tabla 13

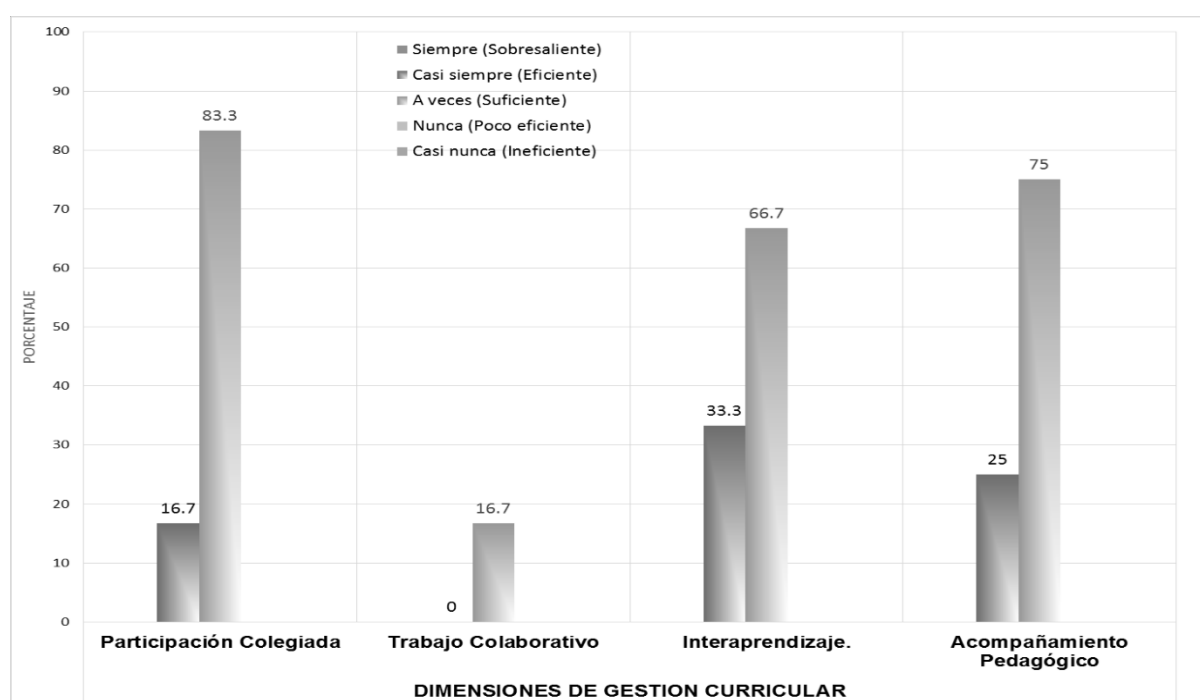
Dimensiones de gestión curricular

Nivel	Participación		Trabajo		Interaprendizaje.		Acompañamiento	
	Colegiada		Colaborativo				Pedagógico	
Eficiente	2	16,7	10	83,3	4	33,3	3	25,0
Suficiente	10	83,3	2	16,7	8	66,7	9	75,0
Total	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular.

Figura 5

Dimensiones de gestión curricular



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular.

Análisis y discusión:

Del análisis comparativo de la tabla 13, en base a las percepciones de los sujetos evaluados la dimensión que obtiene un alto porcentaje en el nivel suficiente es la participación colegiada (83,3%) seguido del acompañamiento pedagógico (75%); por su parte, la dimensión que revela un alto porcentaje en el nivel eficiente es el trabajo colaborativo (83,3%). No se encontró valoraciones en los niveles extremos como ineficiente, poco eficiente y sobresaliente.

Objetivo 2:

Conocer el nivel de desempeño docente en las dimensiones planificación del aprendizaje, conducción de la enseñanza, participación en la gestión escolar y profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, año 2021.

Tabla 14

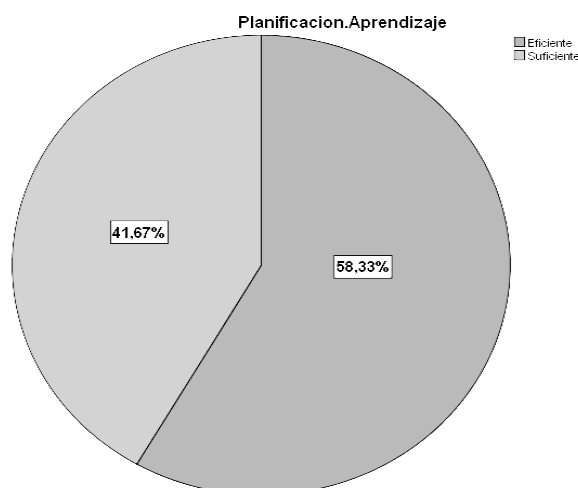
Dimensión: Planificación aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	7	58,3
Suficiente	5	41,7
Total	12	100,0

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó el desempeño docente.

Figura 6

Dimensión: Planificación aprendizaje



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó el desempeño docente.

Análisis y discusión:

Del análisis de la tabla 14 se percibe que la dimensión planificación del aprendizaje se encuentra en el nivel eficiente (58,3%) y suficiente (41,7%). Resultados que permiten deducir dominio de los contenidos disciplinares del área curricular y manejo del enfoque por competencias; actitud para elaborar de manera colectiva, consciente y contextualmente las

programaciones curriculares que aseguren un trabajo responsable; la mayoría utiliza y maneja diversas estrategias didácticas para incentivar la participación del estudiante y la comprensión de los temas a tratar; igualmente, acompañan el procesos de enseñanza aprendizaje la planificación de un sistema de evaluación formativa que valore y regule los progresos del aprendizaje y el logro de los estándares de las competencias.

Tabla 15

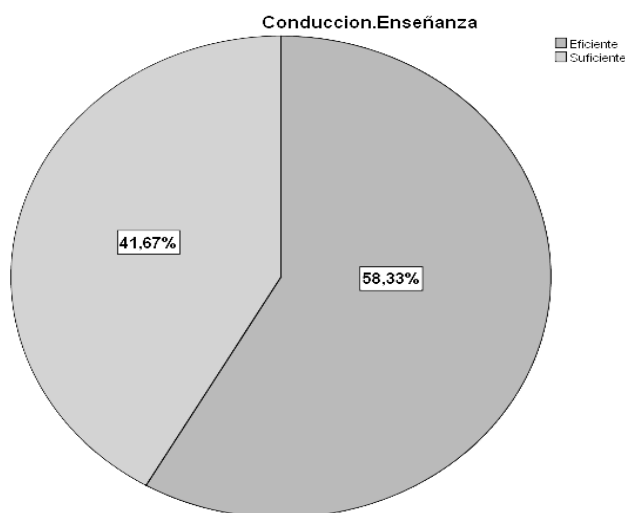
Dimensión: Conducción enseñanza

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	7	58,3
Suficiente	5	41,7
Total	12	100,0

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó el desempeño docente.

Figura 7

Dimensión: Conducción enseñanza



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó el desempeño docente.

Análisis y discusión:

Del análisis de la tabla 15 se evidencia que la dimensión conducción de la enseñanza se ubica en el nivel eficiente (58,3%) y suficiente (41,7%). Resultados que demuestran la práctica de habilidades comunicativas y socioemocionales en el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje; la mayoría promueve la creación de un clima acogedor y afectivo

para afianzar vínculos de confianza y potenciar habilidades y desempeños programados; de igual forma, en la implementación de la práctica incentivan y estimulan el pensamiento crítico, creativo y reflexivo en el desarrollo de las actividades de aprendizaje; además, centralizan el ejercicio docente en el desarrollo de competencias y capacidades de área en los estudiantes.

Tabla 16

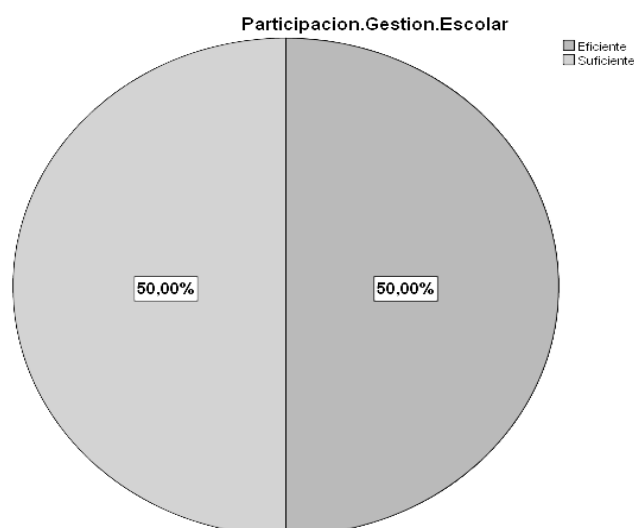
Dimensión: Participación gestión escolar

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	6	50,0
Suficiente	6	50,0
Total	12	100,0

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó el desempeño docente.

Figura 8

Dimensión: Participación gestión escolar



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó el desempeño docente.

Análisis y discusión:

Del análisis de la tabla 16 se percibe que la dimensión participación en la gestión escolar se sitúa en el nivel eficiente (50%) y suficiente (50%). Resultado análogo que manifiesta la presencia de actitudes democráticas y tolerantes frente a situaciones adversas y diversas que se manifiesten en el aula e institución; existe colaboración y participación en la planificación, organización y gestión de eventos de capacitación profesional; muestran

flexibilidad y apertura al diálogo y trabajan en equipo para dar respuestas oportunas y pertinentes a las necesidades y demandas de los docentes y estudiantes; además, construyen propuestas y proyectos pedagógicos creativos e innovadores dirigidos a mejorar la práctica y los problemas de aprendizaje.

Tabla 17

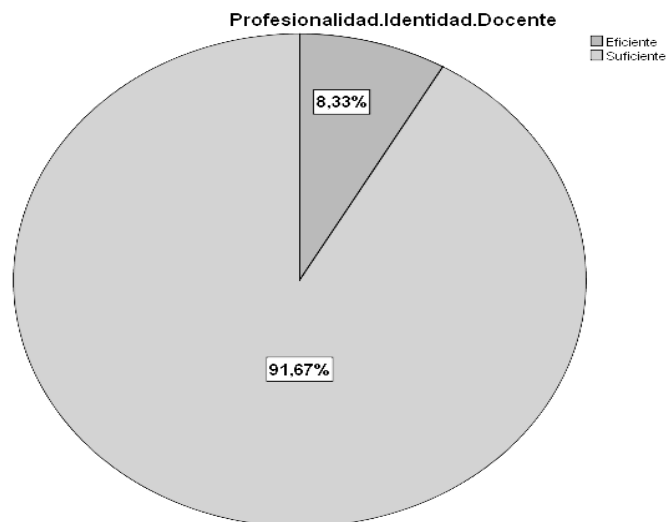
Dimensión: Profesionalidad identidad docente

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	1	8,3
Suficiente	11	91,7
Total	12	100,0

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó el desempeño docente.

Figura 9

Dimensión: Profesionalidad identidad docente



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó el desempeño docente.

Análisis y discusión:

Del análisis de la tabla 17 se aprecia que la dimensión profesionalidad e identidad docente comprende el nivel suficiente (91,7%) y eficiente (8,3%). Resultados que infieren relativas prácticas de actitudes críticas-reflexivas del quehacer pedagógico y cierto interés por seguir potenciando sus competencias profesionales; regularmente fomentan la práctica de

valores y principios personales e institucionales que garanticen una actuación ética y moral en la labor docente; igualmente, muestran iniciativa, perseverancia y voluntad para trascender y realizarse profesionalmente; así como promover la defensa y el respeto a los derechos fundamentales de las personas.

Tabla 18

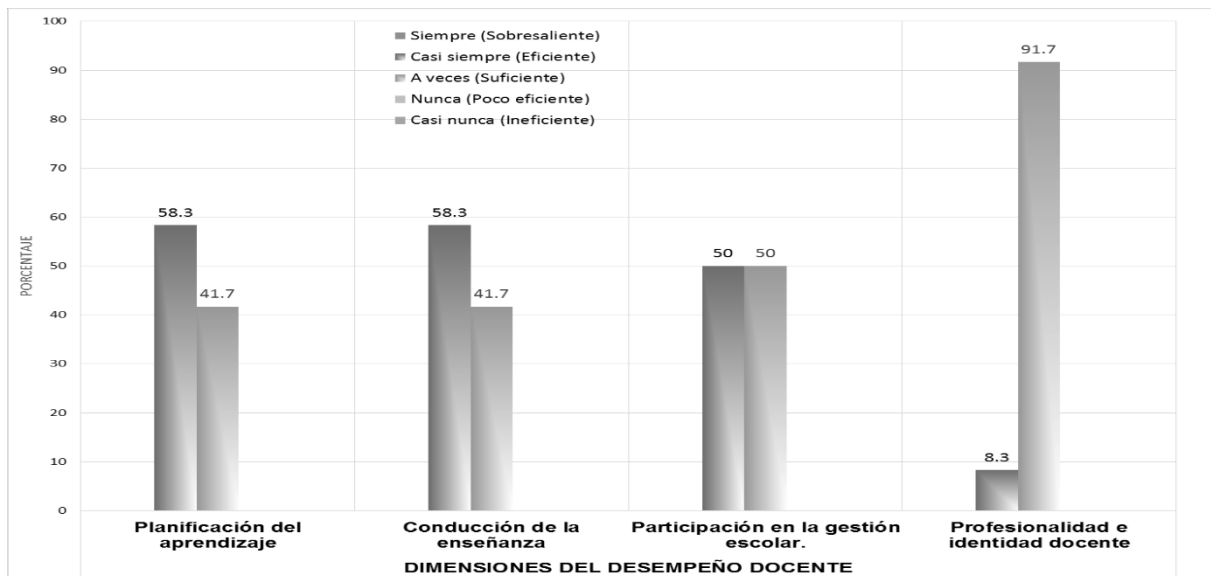
Dimensiones del desempeño docente

Nivel	Planificación del aprendizaje		Conducción de la enseñanza		Participación en la gestión escolar.		Profesionalidad e identidad docente	
	Eficiente	7	58.3	7	58.3	6	50.0	1
Suficiente	5	41.7	5	41.7	6	50.0	11	91.7
Total	12	100%		100%		100%		100%

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó el desempeño docente.

Figura 10

Dimensiones del desempeño docente



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó el desempeño docente.

Análisis y discusión:

Del análisis comparativo de la tabla 18, de acuerdo a las percepciones de los participantes la dimensión que obtiene un alto porcentaje en el nivel suficiente está referida a la profesionalidad e identidad docente (91,7%) seguido de planificación del aprendizaje y

conducción de la enseñanza (41,7%); por su parte, las dimensiones que exponen altos porcentajes en el nivel eficiente son la planificación y conducción del aprendizaje y enseñanza (58,3%). No se encontró valoraciones en los niveles extremos como ineficiente, poco eficiente y sobresaliente.

2. Resultados globales de las variables de estudio

Tabla 19

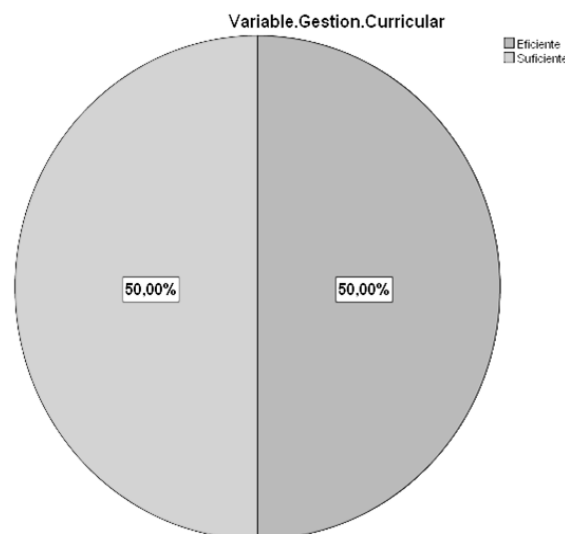
Variable gestión curricular

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	6	50,0
Suficiente	6	50,0
Total	12	100,0

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular.

Figura 11

Variable gestión curricular



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular.

Análisis y discusión:

Del análisis de la tabla 19 los resultados globales de variable gestión curricular, el 50% de los encuestados indica que se encuentra entre el nivel suficiente y eficiente (50%); determinando que existe la necesidad de potenciar la participación colegiada, promocionar el

trabajo colaborativo, constituir grupos de interaprendizaje; y asegurar un acompañamiento pedagógico efectivo en favor de ofrecer u servicio educativo de calidad.

Tabla 20

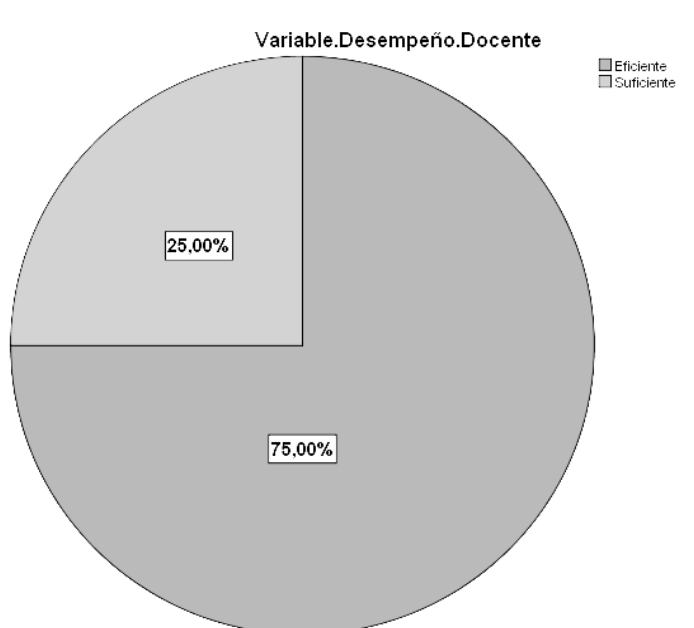
Variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	9	75,0
Suficiente	3	25,0
Total	12	100,0

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó el desempeño docente.

Figura 12

Variable desempeño docente



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó el desempeño docente.

Análisis y discusión:

Del análisis de la tabla 12 los resultados globales de variable desempeño, según la percepción de los encuestados comprende los niveles: suficiente (25%) y eficiente (75%); indicando ciertas limitaciones en la planificación de los aprendizajes y conducción de la enseñanza; de igual forma, se deduce escasa participación en la gestión escolar y la afirmación de la profesionalidad e identidad docente.

Objetivo 3:

Establecer la relación que existe entre las dimensiones de la gestión curricular y las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.

3. Prueba de hipótesis

Tabla 21

Pruebas de normalidad – Gestión curricular

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Participación colegiada	,199	12	,200*	,932	12	0,405
Trabajo colaborativo	,158	12	,200*	,940	12	0,503
Grupos interaprendizaje	,175	12	,200*	,927	12	0,351
Acompañamiento pedagógico	,235	12	,067	,920	12	0,284
Variable gestión curricular	,184	12	,200*	,871	12	0,067

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

El valor de significación estadística es mayor del valor definido (habitualmente 0,05), que dirá precisamente lo que se quiso demostrar. Por tanto, eso indujo a realizar una correlación paramétrica, de las respuestas en la variable (Gestión curricular). *Observación:* El filtraje de los datos para la decisión del tipo de correlación (Paramétrica o no paramétrica). Según la naturaleza de la investigación se eligió la correlación del estadístico de Pearson, el Sig. > 0,05 sirvió para someter a prueba hipótesis a partir de los puntajes o naturaleza cuantitativa.

H₀: “Los datos de la variable siguen una distribución Normal”

H₁: “Los datos de la variable no siguen una distribución Normal”

“Si el valor de ‘p’ o Sig. < 0.05 La Hipótesis H₀ se rechaza”

“Si el valor de ‘p’ o Sig. > 0.05 La Hipótesis H₀ se acepta”

Variable gestión curricular 0,067 > 0,05 La Hipótesis H₀ se acepta.

Participación colegiada 0,405 > 0,05 La Hipótesis H₀ se acepta.

Trabajo colaborativo	0,503>0,05	La Hipótesis H ₀ se acepta.
Grupos interaprendizaje	0,351>0,05	La Hipótesis H ₀ se acepta.
Acompañamiento pedagógico	0,284>0,05	La Hipótesis H ₀ se acepta.

Tabla 22

Pruebas de normalidad – Desempeño docente

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planificación aprendizaje	,211	12	,147	,917	12	0,261
Conducción enseñanza	,186	12	,200*	,894	12	0,133
Participación gestión escolar	,170	12	,200*	,935	12	0,434
Profesionalidad e identidad Docente	,165	12	,200*	,928	12	0,355
Variable Desempeño Docente	,170	12	,200*	,962	12	0,813

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

El valor de significación estadística es mayor del valor definido (habitualmente 0,05), que dirá precisamente lo que se quiso demostrar. Por tanto, eso indujo a realizar una correlación paramétrica, de las respuestas en la variable (Desempeño docente). *Observación:* El filtraje de los datos para la decisión del tipo de correlación (Paramétrica o no paramétrica). Según la naturaleza de la investigación se eligió la correlación del estadístico de Pearson, el Sig. > 0,05 sirvió para someter a prueba hipótesis a partir de los puntajes o naturaleza cuantitativa.

H₀: “Los datos de la variable siguen una distribución Normal”

H₁: “Los datos de la variable no siguen una distribución Normal”

“Si el valor de ‘p’ o Sig. < 0.05 La Hipótesis H₀ se rechaza”

“Si el valor de ‘p’ o Sig. > 0.05 La Hipótesis H₀ se acepta”

Variable desempeño docente	0,813>0,05	La Hipótesis H ₀ se acepta.
Planificación aprendizaje	0,261>0,05	La Hipótesis H ₀ se acepta.
Conducción enseñanza	0,133>0,05	La Hipótesis H ₀ se acepta.
Participación gestión escolar	0,434>0,05	La Hipótesis H ₀ se acepta.
Profesionalidad e identidad Docente	0,355>0,05	La Hipótesis H ₀ se acepta.

Tabla 23*Correlación variables gestión curricular y desempeño docente*

		Variable Gestión	Variable Desempeño
		Curricular	Docente
Variable Gestión Curricular	Correlación de Pearson	1	0,297
	Sig. (bilateral)		0,348
	N	12	12
Variable Desempeño Docente	Correlación de Pearson	0,297	1
	Sig. (bilateral)	0,348	
	N	12	12

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

Planteamiento:

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la gestión curricular y el desempeño docente en el nivel inicial de la Institución Educativa N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.

Ho: No Existe una relación directa y significativa entre la gestión curricular y el desempeño docente en el nivel inicial de la Institución Educativa N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.

Nivel de significancia (α): El nivel de significación es el límite para juzgar, se asumió el 0,05 como estadísticamente significativo. El nivel de significación también se conoce como el nivel alfa.

Decisión:

Según la Tabla 23, el análisis de la región crítica: El estadístico de Pearson con un valor de 0,297 (baja correlación), con un valor de significancia asumido del 0,05. Estos resultados nos indican que existe evidencia de asociación entre las variables, se aceptó la hipótesis alterna: Existe relación de correspondencia entre las variables. Respecto a la correlación de las variables Ibáñez (2016) demostró que existe una asociación positiva débil entre la gestión curricular y el desempeño docente según el valor de rho de Pearson 0,386, y

una significancia estadística significativa de $p < 0,007$, menor a 0,05; Flores (2017) comprobó que la gestión educativa y el desempeño docente son interdependientes afirmación que estadísticamente se sostiene en el resultado Chi cuadrado 45,063 mayor al Chi tabular de 12,592; por su parte, Mamani (2019) encontró que entre el desempeño docente y la gestión educativa existe correlación positiva media con valor $Rho = 0,587$; asimismo, Anchante y Soriano (2019) determinó codependencia entre la gestión educativa con la preparación y conducción de los procesos de enseñanza aprendizaje, la participación de los docentes y comunidad en los asuntos escolares; análogamente, también determinó asociación del desempeño docente con la gestión pedagógica, administrativa, e institucional.

Tabla 24

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,297 ^a	0,088	-0,003	2,749

a. Predictores: (Constante), Variable. Gestión Curricular

Tabla 25

Comparación de medias

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	7,331	1	7,331	0,970	0,348 ^b
Residuo	75,585	10	7,559		
Total	82,917	11			

a. Variable dependiente: Variable. Desempeño Docente

b. Predictores: (Constante), Variable. Gestión Curricular

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente-

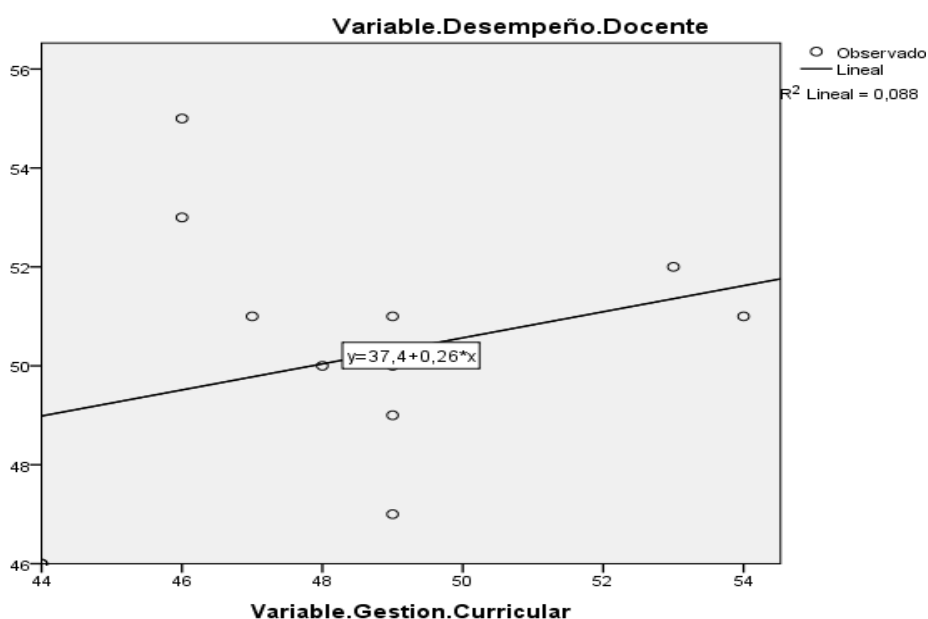
En la tabla 25, se visualiza un valor $0,348 > 0,05$ (asumido de significancia): Las diferencias entre las medias son estadísticamente significativas, o podríamos afirmar que las medias han sido pocamente semejantes, desde la prueba ANOVA, lo que indico que las variables tengan una “baja correlación”, según escala valorativa. Los indicios de correlación evidencio en aceptar la hipótesis de investigación alternativa, desde los puntajes de acuerdo al baremo, hay correspondencia de ambas variables de investigación.

Tabla 26*Coefficientes variables*

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	37,396	12,907		2,897	0,016
Variable. Gestión Curricular	0,263	0,267	0,297	0,985	0,348

a. Variable dependiente: Variable. Desempeño Docente.

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

Figura 13*Regresión lineal gestión curricular y desempeño docente*

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

Interpretación:

Según análisis de los puntajes, Figura 13, se realizó la regresión de la nube de puntos recolectados desde el modelo lineal, los mismos son comparados asumiendo en ambas variables dichas comparaciones, lo cual se observa la correspondencia entre ambas variables, a partir de dichas regresiones lineal, con un valor R^2 : 0,088. Esto indica que hay una relación de manera proporcional y directa, en la medida que la variable gestión curricular obtenga mayores puntajes, lo hará también la variable desempeño docente.

Tabla 27*Correlación participación colegiada y planificación del aprendizaje*

		Participación colegiada	Planificación del aprendizaje
Participación colegiada	Correlación de Pearson	1	0,239
	Sig. (bilateral)		0,455
	N	12	12
Planificación del aprendizaje	Correlación de Pearson	0,239	1
	Sig. (bilateral)	0,455	
	N	12	12

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

Decisión:

Según la Tabla 27, el análisis de la región crítica: El estadístico de Pearson con un valor de 0,239 (correlación positiva baja), con un valor de significancia asumido del 0,05. Estos resultados nos indican que existe evidencia de asociación entre las variables, se aceptó la hipótesis alterna: Existe relación de correspondencia entre la dimensión participación colegiada y la dimensión planificación del aprendizaje.

Tabla 28*Resumen del modelo*

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
0,239	0,057	-0,037	1,312

La variable independiente es planificación aprendizaje

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

Tabla 29*Comparación de medias*

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,042	1	1,042	0,605	0,455
Residuo	17,208	10	1,721		
Total	18,250	11			

La variable independiente es planificación aprendizaje.

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente

En la Tabla 29, se visualiza un valor $0,455 > 0,05$ (asumido de significancia): Las diferencias entre las medias son estadísticamente significativas, o podríamos afirmar que las

medias no son semejantes internamente, pero a la vez que, dentro del baremos, las medias son semejante según el hallazgo de la una correlación o relación entre ambas variables, desde la prueba ANOVA, según escala valorativa. Hay evidencia de aceptar la hipótesis de correlación entre la planificación del aprendizaje y participación colegiada, desde los puntajes de acuerdo al baremo, la comparación es de correspondencia de ambas dimensiones de investigación, según varianzas, reforzando la correlación.

Tabla 30

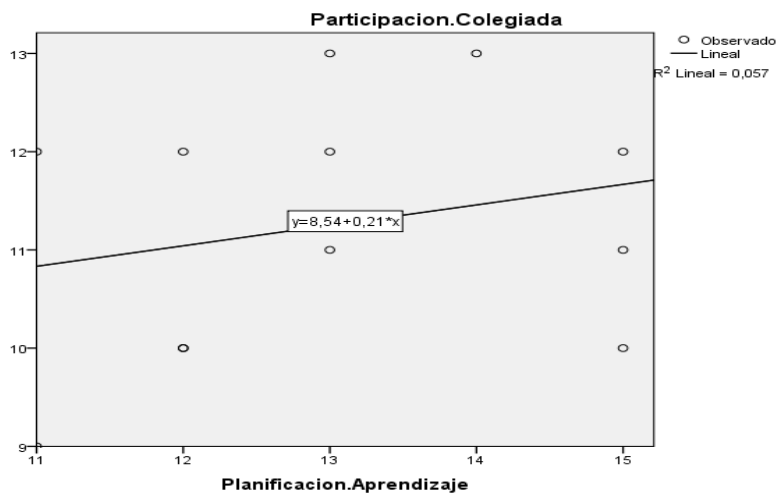
Coficientes dimensiones

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Planificación aprendizaje	0,208	0,268	0,239	0,778	0,455
(Constante)	8,542	3,502		2,439	0,035

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

Figura 14

Regresión lineal participación colegiada y planificación del aprendizaje



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

Interpretación:

Del análisis de los puntajes, en la Figura 14, realizando una regresión al modelo lineal, la nube de puntos mostrada, los mismos son comparados asumiendo en ambas variables dichas comparaciones, lo cual se observa la correspondencia entre ambas variables, a partir de dichas

regresiones lineal, con un valor R^2 : 0,057. Esto indica que hay una relación de manera proporcional y directa, en la medida que la dimensión planificación del aprendizaje obtenga mayores puntajes, lo hará también la dimensión participación colegiada.

Tabla 31

Correlación trabajo colaborativo y conducción de la enseñanza

		Trabajo colaborativo	Conducción enseñanza
Trabajo colaborativo	Correlación de Pearson	1	0,435
	Sig. (bilateral)		0,158
	N	12	12
Conducción enseñanza	Correlación de Pearson	0,435	1
	Sig. (bilateral)	0,158	
	N	12	12

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

Decisión:

Según la Tabla 31, el análisis de la región crítica: El estadístico de Pearson con un valor de 0,435 (correlación positiva moderada), con un valor de significancia asumido del 0,05. Estos resultados nos indican que existe evidencia de asociación entre las variables, se aceptó la hipótesis alterna: Existe relación de correspondencia entre la dimensión trabajo colaborativo y la dimensión conducción de la enseñanza.

Tabla 32

Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
0,435	0,189	0,108	0,749

La variable independiente es conducción enseñanza.

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

Tabla 33

Comparación de medias

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,308	1	1,308	2,332	0,158
Residuo	5,609	10	0,561		
Total	6,917	11			

La variable independiente es conducción enseñanza.

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

En la tabla 33, se visualiza un valor $0,158 > 0,05$ (asumido de significancia): Las diferencias entre las medias son estadísticamente significativas, o podríamos afirmar que las medias son no semejantes internamente, pero que están dentro de un rango aceptable en semejanza, desde la prueba ANOVA, se indica esta dispersión en las varianzas, según escala valorativa. Hay evidencia de aceptar la hipótesis de la semejanza de las medias entre la conducción de la enseñanza y trabajo colaborativo, aunque con una correlación baja, desde los puntajes de acuerdo al baremo, la comparación es de correspondencia de ambas dimensiones de investigación, según varianzas, reforzando la correlación.

Tabla 34

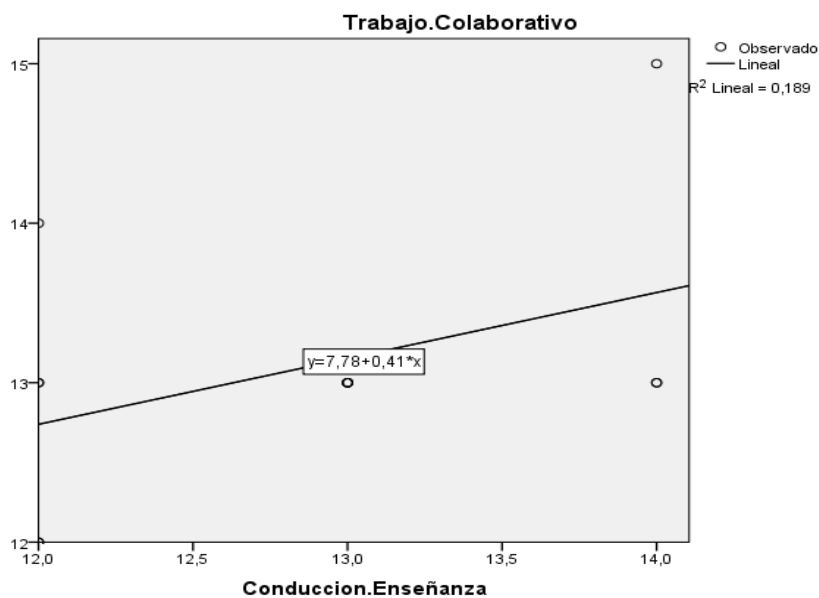
Coefficientes dimensiones

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Conducción enseñanza	,413	0,270	0,435	1,527	0,158
(Constante)	7,783	3,478		2,238	0,049

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

Figura 15

Regresión lineal trabajo colaborativo y conducción de la enseñanza



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

Interpretación:

Del análisis de los puntajes, en la Figura 15, realizando una regresión al modelo lineal, la nube de puntos mostrada, los mismos son comparados asumiendo en ambas variables dichas comparaciones, lo cual se observa la correspondencia entre ambas variables, a partir de dichas regresiones lineal, con un valor R^2 : 0,189. Esto indica que hay una relación de manera proporcional y directa, en la medida que la dimensión conducción de la enseñanza obtenga mayores puntajes, lo hará también la dimensión trabajo colaborativo.

Tabla 35

Correlación grupos de interaprendizaje y participación en la gestión escolar

		Grupos interaprendizaje	Participación gestión escolar
Grupos interaprendizaje	Correlación de Pearson	1	0,311
	Sig. (bilateral)		0,326
	N	12	12
Participación gestión escolar	Correlación de Pearson	0,311	1
	Sig. (bilateral)	0,326	
	N	12	12

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

Decisión:

Según la Tabla 35, el análisis de la región crítica: El estadístico de Pearson con un valor de 0,311 (correlación positiva baja), con un valor de significancia asumido del 0,05. Estos resultados nos indican que existe evidencia de asociación entre las variables, se aceptó la hipótesis alterna: Existe relación de correspondencia entre la dimensión grupos de interaprendizaje y la dimensión participación en la gestión escolar.

Tabla 36

Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
0,311	0,096	0,006	1,125

La variable independiente es participación en la gestión escolar.

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente.

Tabla 37*Comparación de medias*

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,350	1	1,350	1,067	0,326
Residuo	12,650	10	1,265		
Total	14,000	11			

La variable independiente es participación en la gestión escolar.

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente

En la tabla 37, se visualiza un valor $0,326 > 0,05$ (asumido de significancia): Las diferencias entre las medias son estadísticamente significativas, o podríamos afirmar que las medias son no semejantes, desde la prueba ANOVA, según escala valorativa. Hay evidencia de aceptar la hipótesis de la semejanza de las medias internamente a pesar que hay dispersión, baja correlación es un indicador, entre la participación de la gestión escolar y grupos de inter aprendizaje, desde los puntajes de acuerdo al baremo, la comparación es de correspondencia de ambas dimensiones de investigación, según varianzas, reforzando la correlación.

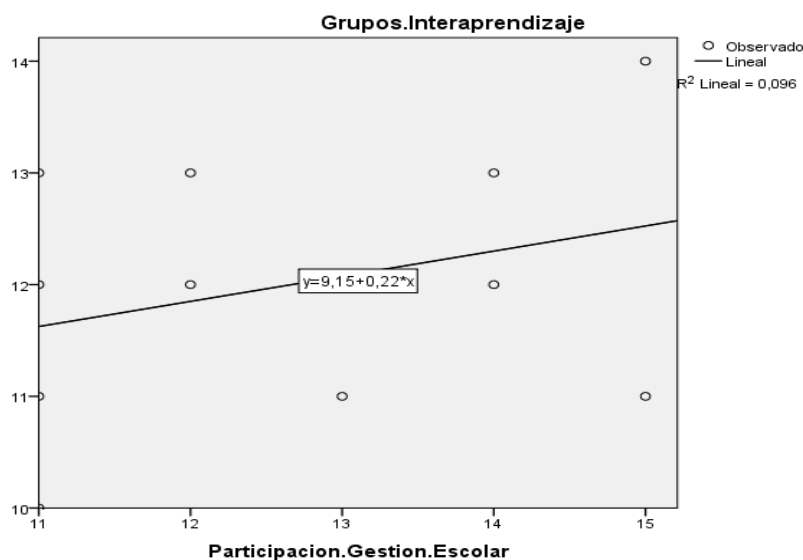
Tabla 38*Coefficientes dimensiones*

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Participación gestión escolar	0,225	0,218	0,311	1,033	0,326
(Constante)	9,150	2,778		3,294	0,008

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente

Figura 16

Regresión lineal grupos de interaprendizaje y participación en la gestión escolar



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente

Interpretación:

Del análisis de los puntajes, en la Figura 16, realizando una regresión al modelo lineal, la nube de puntos mostrada, los mismos son comparados asumiendo en ambas variables dichas comparaciones, lo cual se observa la correspondencia entre ambas variables, a partir de dichas regresiones lineal, con un valor R^2 : 0,096. Esto indica que hay una relación de manera proporcional y directa, en la medida que la dimensión participación de la gestión escolar obtenga mayores puntajes, lo hará también la dimensión grupos inter aprendizaje.

Tabla 39

Correlación acompañamiento pedagógico y profesionalidad e identidad docente

	Acompañamiento pedagógico	Profesionalidad e identidad docente
Correlación de Pearson	1	0,634*
Acompañamiento pedagógico Sig. (bilateral)		0,027
N	12	12
Profesionalidad e identidad docente	0,634*	1
Sig. (bilateral)	0,027	
N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente

Decisión:

Según la Tabla 39, el análisis de la región crítica: El estadístico de Pearson con un valor de 0,634 (correlación positiva moderada), con un valor de significancia asumido del 0,05. Estos resultados nos indican que existe evidencia de asociación entre las variables, se aceptó la hipótesis alterna: Existe relación de correspondencia entre la dimensión acompañamiento pedagógico y la dimensión profesionalidad e identidad docente.

Tabla 40

Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
0,634	0,402	0,343	1,189

La variable independiente es profesionalidad e identidad docente.

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente

Tabla 41

Comparación de medias

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	9,524	1	9,524	6,734	0,027
Residuo	14,143	10	1,414		
Total	23,667	11			

La variable independiente es profesionalidad e identidad docente.

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente

En la tabla 41, se visualiza un valor $0,027 < 0,05$ (asumido de significancia): Las diferencias entre las medias no son estadísticamente significativas, o podríamos afirmar que las medias han sido altamente semejantes, desde la prueba ANOVA, según escala valorativa. Hay evidencia de aceptar la hipótesis de la semejanza de las medias entre profesionalidad e identidad docente y acompañamiento pedagógico, desde los puntajes de acuerdo al baremo, la comparación es de correspondencia de ambas dimensiones de investigación, según varianzas, reforzando la correlación.

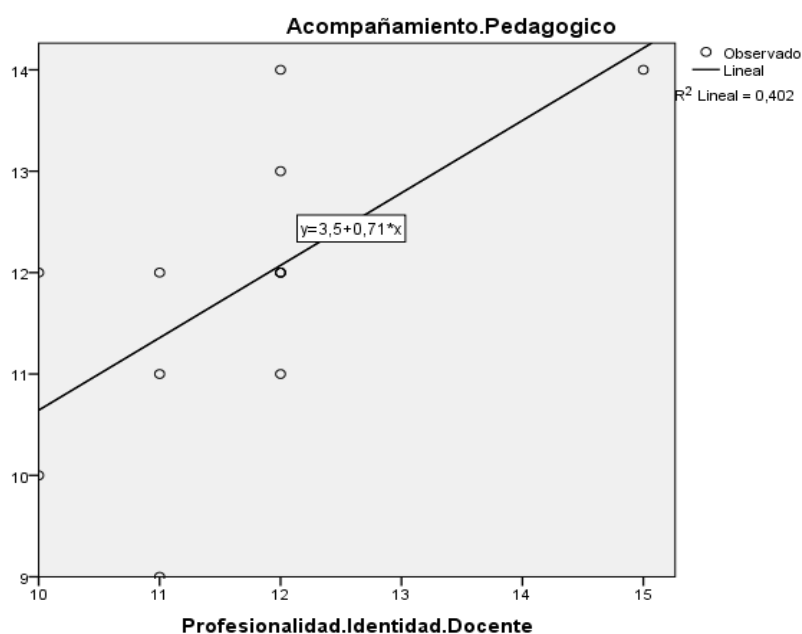
Tabla 42*Coefficientes dimensiones*

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
Profesionalidad docente	identidad	0,714	0,275	0,634	2,595	0,027
(Constante)		3,500	3,230		1,084	0,304

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente

Figura 17

Regresión lineal acompañamiento pedagógico y profesionalidad e identidad docente



Nota: resultados obtenidos del cuestionario que evaluó la gestión curricular y desempeño docente

Interpretación:

Del análisis de los puntajes, en la Figura 17, realizando una regresión al modelo lineal, la nube de puntos mostrada, los mismos son comparados asumiendo en ambas variables dichas comparaciones, lo cual se observa la correspondencia entre ambas variables, a partir de dichas regresiones lineal, con un valor R^2 : 0,402. Esto indica que hay una relación de manera proporcional y directa, en la medida que la dimensión profesionalidad, identidad docente obtenga mayores puntajes, lo hará también la dimensión acompañamiento pedagógico.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE MEJORA

Plan de mejora de la gestión curricular y el desempeño docente

Objetivo 4: Diseñar una Propuesta de Mejora de la gestión curricular y el desempeño docente en el nivel inicial de la Institución Educativa N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.

1. Fundamentación

El plan de mejora tiene el propósito de fortalecer aspectos medulares asociados a la gestión curricular pretende establecer acciones vivenciales, reflexivas y significativas que conlleven a la concreción del actual currículo desde una mirada global y contextualizada. Este empoderamiento e implementación solo es posible si las maestras organizan, planifican, monitorean y evalúan los procesos pedagógicos; utilizan estrategias y procedimientos didácticos que aseguren la calidad de los objetivos y lineamiento curriculares; asimismo, logren un desarrollo afectivo y académico efectivo, atiendan las necesidades diferentes e individuales, así como las demandas socioculturales.

También tiene la intención de potenciar el desempeño docente a través de talleres participativos e inclusivos. Este propósito consiste en capacitar a las maestras sobre los dominios sustanciales que deben manejar para realizar una práctica docente eficiente, situada y con expertiz profesional; para ello, en dichos talleres se abordarán la planificación y conducción de los procesos de enseñanza, formas o estrategia para involucrarse en la gestión escolar; y determinar criterios y supuestos que afiancen la profesionalidad e identidad docente. En ese sentido, en la actualidad es necesario sostener la formación en servicio, la continuidad del reforzamiento y renovación del ejercicio docente, para afrontar la diversidad, los cambios e incertidumbres, de igual forma, humanizar la práctica dentro de un contexto cada día más competitivo.

Los fundamentos que respaldan este plan de acción son los postulados de la teoría humanista, el enfoque crítico reflexivo y la teoría constructivista.

El primero ubica al docente como el responsable del proceso de enseñanza, impulsor y productor de conocimientos; y generador de sistemas y configuraciones interdependientes entre los actores educativos (Cerquera et al., 2022).

El segundo, está enfocado en la reflexión crítica, deconstrucción, reconstrucción y resignificación de la práctica docentes; además, de prevalecer que los conocimientos pedagógicos son susceptibles de mejora y transformación (Ministerio de Educación, 2017).

Y, respecto al constructivismo aborda el desempeño docente como como un actuar profesional perfectible, cambiante a las circunstancias, y sostiene que existe una relación dialéctica entre el sujeto que enseña, el que aprende y la realidad circundante. Asimismo, conmina al docente a realizar su trabajo centrado en el protagonismo del estudiante (López y Otaíza, 2023).

2. Objetivos

General

Diseñar un plan de acción dirigido a fortalecer la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén.

Específicos

- Promover talleres sobre la gestión colegiada y colaborativa del currículo mediante la constitución de comunidades de aprendizaje y la democratización del acompañamiento pedagógico en las docentes de educación inicial.

- Implementar talleres tóricos prácticos relacionados con la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, la gestión escolar y la afirmación de la profesionalidad e identidad de

las docentes de la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén.

3. Responsables

Directivos de la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén

Docentes responsables de 3, 4 y 5 años de educación inicial.

4. Duración

3 meses

5. Logros esperados

- Docentes capaces de gestionar e implementar el currículo mediante un trabajo colegiado y colaborativo
- Constitución de comunidades de aprendizaje para compartir y analizar experiencias referidas al manejo curricular.
- Elaboración de programaciones curriculares contextualizadas y de acuerdo a los enfoques pedagógicos y curriculares.
- Fortalecimiento de la participación y gestión escolar; profesionalidad e identidad docente en las docentes del nivel inicial

6. Beneficiarios

- Los beneficiarios directos son las docentes de educación inicial que empoderarán estrategia que posibiliten una eficiente gestión curricular; además, potenciarán sus desempeños, y desarrollarán habilidades para trabajar de manera colegiada y colaborativa.

7. Cronograma de acciones

Tabla 43

Cronograma de actividades

Objetivo	Talleres	Estrategias	Recursos	Tiempo	Cronograma		
					Marzo	Abril	Mayo
Promover talleres sobre la gestión colegiada y colaborativa del currículo mediante la constitución de comunidades de aprendizaje y la democratización del acompañamiento pedagógico en las docentes de educación inicial	Taller 01: Gestión pedagógica para atender la necesidad del manejo curricular	Trabajo colegiado y colaborativo	Documentos de trabajo y Plumones y Retroproyector	3.00 pm a 6.00 pm	X		
	Taller 02: Gestión del proceso de enseñanza para el aprendizaje y el aseguramiento de los objetivos educativos institucionales	Trabajo colegiado y colaborativo	Documentos de trabajo y Plumones y Retroproyector	3.00 pm a 6.00 pm	X		
	Taller 03: Organización y participación escolar en la democratización de los instrumentos de gestión.	Trabajo colegiado y colaborativo	Documentos de trabajo y Plumones	3.00 pm a 6.00 pm		X	

				Retroproyector			
Implementar talleres tóricos prácticos relacionados con la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, la gestión escolar y la afirmación de la profesionalidad e identidad de las docentes de la Institución Educativa	Taller 04: Mecanismos de planificación e inclusión de la práctica docente para fortalecer el trabajo interdisciplinar.	Trabajo participativo y en equipo	Documentos de trabajo Papelotes y plumones Retroproyector		3.00 pm a 6.00 pm		X
Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén	Taller 05: Gestión democrática y ética de la docencia que fortalezca y regulen las actuaciones y decisiones relacionadas con la práctica pedagógica	Trabajo participativo y en equipo	Documentos de trabajo Papelotes y plumones Retroproyector		3.00 pm a 6.00 pm		X
	Taller 06: Profesionalidad e Identidad profesional en la resignificación y revalorización del desempeño profesional.	Trabajo participativo y en equipo	Documentos de trabajo Papelotes y plumones Retroproyector		3.00 pm a 6.00 pm		X

8. Desarrollo de los talleres

Taller 01: Gestión pedagógica

Objetivo: Diseñar propuestas de gestión pedagógica para determinar los lineamientos pedagógicos y las políticas institucionales; de igual forma, implementar proyectos innovadores con la finalidad de asegurar que sus principales beneficiarios —los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias, capacidades, conocimientos, y actitudes previstas.

Mes de marzo				
Actividad	Estrategia	Responsables	Recursos	Tiempo
T a r d e				
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de una ficha de inscripción y asistencia al taller. • Presentación de la ruta de trabajo • Análisis del Proyecto Curricular Institucional y su proyección a generar aprendizajes de calidad. • Planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo • Elaboración de los proyectos de implementación e innovación coherentes con los objetivos estratégicos • Sistematización de experiencias pedagógicas exitosas. 	<p>Análisis y argumentación crítica</p> <p>Exposición y análisis teórico – práctico.</p> <p>Cuadros comparativos</p> <p>Intercambio de experiencias.</p> <p>Exposición de papelotes.</p> <p>Exposición y comunicación horizontal.</p> <p>Intercambio de experiencias</p> <p>Puesta en común</p>	<p>Equipo de trabajo y docentes</p>	<p>Papelotes, plumones, cinta maskingtape.</p> <p>Retroproyector</p>	<p>3.00 pm a 6.00 pm</p>

Taller 02: Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje

Objetivo: Gestionar y planificar los procesos de enseñanza aprendizaje de forma colegiada demostrando dominio de los contenidos disciplinares, y utilizando diversos métodos, técnicas y estrategias de evaluación pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan a solucionar sus problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Mes de marzo				
Actividad	Estrategia	Responsables	Recursos	Tiempo
T a r d e				
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de una ficha de inscripción y asistencia al taller. • Presentación de la ruta de trabajo • Revisión y análisis de las áreas curriculares • Reflexión y análisis de las prácticas. • Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje • Métodos, técnicas y estrategias de evaluación • Lineamientos teóricos de la gestión educativa, planificación y organización escolar • Compromisos de cambio y apertura al dialogo interactivo. 	<p>Manejo y comprensión de la información</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>Exposición y debate dirigido</p> <p>Trabajo interdisciplinario</p> <p>Exposición y comunicación horizontal.</p> <p>compromisos</p>	<p>Equipo de trabajo y docentes</p>	<p>Ficha informativa</p> <p>Papelotes, plumones, cinta maskingtape</p> <p>Retroproyector</p>	<p>om a 6.00 pm</p>

Taller 03: Organización y participación escolar

Objetivo: Sensibilizar y construir una cultura organizativa y participativa expresada en una visión compartida en la institución que aseguren la calidad del desempeño docente y garanticen un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones.

Mes de abril				
Actividad	Estrategia	Responsables	Recursos	Tiempo
T a r d e				
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de una ficha de inscripción y asistencia al taller. • Presentación de la ruta de trabajo • La visión compartida y liderazgo en la institución • Análisis de los procesos organizativos y participativos en el desempeño docente • Desarrollo de capacidades y habilidades sociales (asertividad, empatía y comunicación horizontal) • La convivencia democrática y cultura participativa. • Reflexión sobre el nivel de participación de los docentes en las actividades institucionales y los instrumentos de gestión. 	<p>Trabajo colaborativo y participativo.</p> <p>Propuestas y diálogos horizontales</p> <p>Trabajo en equipo interdisciplinario</p> <p>Puesta en común</p> <p>Exposición y comunicación horizontal.</p> <p>Intercambio de experiencias, exposición y socialización</p>	<p>Equipo de trabajo y docentes</p>	<p>Papelotes, plumones, cinta maskingtape.</p> <p>Ficha informativa</p> <p>Retroproyector</p>	<p>3.00 pm a 6.00 pm</p>

Taller 04: Mecanismos de planificación e inclusión de la práctica docente.

Objetivo: Establecer mecanismos de planificación e inclusión en la práctica docente que aseguren un trabajo pedagógico contextualizado y se atiende a las necesidades e intereses de los estudiantes.

Mes de abril				
Actividad	Estrategia	Responsables	Recursos	Tiempo
T a r d e				
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de una ficha de inscripción y asistencia al taller. • Presentación de la ruta de trabajo • Revisión del diagnóstico situacional • Análisis situacional de los problemas relevantes de la institución educativa • Mecanismos democráticos para contextualizar y diversificar las programaciones curriculares • Educación personalizada e inclusiva desde la práctica docente • Estrategias de inclusión educativa. • Definición de propósito de aprendizaje • Elaboración de unidades y experiencias de aprendizaje situadas 	<p>Análisis crítico y recojo de información</p> <p>Intercambio de experiencia entre docentes</p> <p>Uso de organizadores cognitivos, y participación activa</p> <p>Sociodramas</p> <p>Puesta en común de las normas de convivencia</p>	Equipo de trabajo y docentes	<p>Ficha informativa</p> <p>Papelotes, plumones, cinta maskingtape.</p> <p>Retroproyector</p>	3.00 pm a 6.00 pm

Taller 05: Gestión democrática y ética de la docencia

Objetivo: Interiorizar y promover la práctica de los principios democráticos y éticos en la gestión escolar; así como el respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Mes de mayo				
Actividad	Estrategia	Responsables	Recursos	Tiempo
T a r d e				
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de una ficha de inscripción y asistencia al taller. • Presentación de la ruta de trabajo • Análisis y reflexión sobre la gestión democrática • Lectura referida a los principios éticos y la morales en la gestión escolar. • Perfil del docente en el marco del buen desempeño docente • Estrategias para articular e integrar a los padres de familia en los procesos de enseñanza aprendizaje • Presentación del perfil y evaluación 	<p>Análisis de la información. Exposición y análisis teórico – práctico. Contrastación y emisión de juicios Intercambio de experiencias. Exposición y comunicación horizontal. Puesta en común Discurso</p>	Equipo de trabajo y docentes	Ficha informativa Papelotes, plumones, cinta maskingtape.	3.00 pm a 6.00 pm

Taller 06: Profesionalidad e Identidad profesional.

Objetivo: Fortalecer la profesionalidad e identidad docente; es decir, asumir un compromiso y responsabilidad compartida, así como potenciar el sentido de pertenencia, lealtad y gratitud con la institución educativa donde se desempeña como docente.

Mes de Mayo				
Actividad	Estrategia	Responsables	Recursos	Tiempo
T a r d e				
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de una ficha de inscripción y asistencia al taller. • Presentación de la ruta de trabajo • Análisis y evaluación de los valores institucionales • Reflexión sobre la identidad profesional e institucional • Lectura sobre el sentido de pertenencia institucional • Presentación y aprobación compromisos institucionales. • Clausura del taller: conclusiones e informes 	<p>Lectura individual y comprensión de la información</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>Exposición y debate dirigido</p> <p>Exposición y plenario.</p> <p>compromisos</p>	<p>Equipo de trabajo y docentes</p>	<p>Ficha informativa</p> <p>Papelotes, plumones, cinta maskingtape</p>	<p>3.00 pm a 6.00 pm</p>

9. Presupuesto

Tabla 44

Presupuesto del plan

Talleres	Recursos	Cantidad	Costo Unitario S/	Costo Total S/
Talleres teórico prácticos	Ficha informativa	100 copias	Unidad 0.10	10.00
	Papelotes	½ ciento	Unidad 0.40	20.00
	Plumones	Dos docenas	Unidad 1.50	36.00
	Cinta maskingtape	10 unidades	Unidad 2.50	25.00
	Refrigerios	96 bebidas	Unidad 1.50	144.00
	Pago de expertos	5 especialista	-	1500.00
Total				1735.00

Nota: Presupuesto aproximado de los gastos y recursos que se emplearán en el desarrollo de los talleres.

10. Referencias bibliográficas

- Cerquera, A. M., Moreno, A. K., & Lizarazo, R. A. (2022). Bienestar humano: Trascender el síntoma desde el humanismo y el psicoanálisis. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (66),243-264. ISSN: 0124-5821. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194270426010>
- López, P., & Otaíza, M. (2023). Constructivismo y fenomenología existencialista: dos momentos en la epistemología posracionalista. *Cinta de Moebio*, (76),24-36. ISSN: . <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10174918003>
- Ministerio de Educación (2017). *Enfoque reflexivo crítico para una nueva docencia*. Lima, Perú. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/9501>

CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que existe relación entre la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011, obteniendo un coeficiente de Pearson de valor 0,297, indicando correlación positiva baja; y según regresión lineal (R^2 : 0,088) es proporcionalmente significativa directa. Por lo cual, la mejora de la gestión curricular, mejorará el desempeño docente.
2. El nivel de la gestión curricular en la Institución Educativa Inicial N° 011, es eficiente y suficiente (ambos 50%); estos mismos niveles obtuvieron las dimensiones: participación colegiada (16,7% y 83,3%), trabajo colaborativo (83,3% y 16,7%), grupos de interaprendizaje (33,3% y 66,7%), y acompañamiento pedagógico (25% y 75%); resultados que muestran ciertos avances en la implementación de acciones que dinamiza y operativizan el currículo nacional vigente.
3. El nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011, es eficiente (75%) y suficiente (25%); de igual forma, las dimensiones comprendieron estas valoraciones: planificación del aprendizaje (58,3% y 41,7%), conducción de la enseñanza (58,3% y 41,7%), participación en la gestión escolar (ambos 50%) y profesionalidad e identidad docente (8,3% y 91,7%); resultados que exponen relativos progresos en el dominio de competencias, capacidades y conocimientos profesionales.
4. Se estableció que existió correlación positiva baja y directa entre las dimensiones participación colegiada y planificación del aprendizaje (0,239); correlación positiva moderada entre trabajo colaborativo y conducción de la enseñanza (0,435); correlación positiva baja entre grupos de interaprendizaje y participación en la gestión escolar (0,311); y correlación moderada entre el acompañamiento pedagógico y profesionalidad e identidad docente.

5. Se logro diseñar la Propuesta de Mejora de la gestión curricular y el desempeño docente en el nivel inicial de la Institución Educativa N° 011, sustentada en la teoría humanista, el enfoque critico reflexivo y constructivista; y estructurada en talleres teórico prácticos dirigidos a fortalecer el trabajo colegiado, colaborativa, constitución de grupos de aprendizaje e implementación del acompañamiento pedagógico; a la par, reforzar los desempeños respecto a planificación del aprendizaje, conducción de la enseñanza, participación en la gestión escolar, y profesionalidad e identidad docente.

SUGERENCIAS

1. A la directora de la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, implementar e institucionalizar el Plan de mejora de la gestión curricular y desempeño docente, propuesta que responde a la existencia correlacional directa y significativa de ambas variables, con el propósito de articular e integrar las acciones curriculares y las funciones que realizan los docentes; de tal forma, que se consolide un quehacer pedagógico interdependiente, eficiente y de aseguramiento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje.
2. A la directora de la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, promover actividades educativas pertinentes relacionadas con la gestión curricular, donde se promueva e incentive el trabajo colegiado, interdisciplinar y colaborativo; compartir y converger iniciativas pedagógicas creativas e innovadoras mediante la constitución de equipos de interaprendizaje; y participar de las acciones del acompañamiento pedagógico para reflexionar y reconstruir los procesos curriculares en el desarrollo de la práctica.
3. A la directora de la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, diseñar un plan de mejora dirigido a fortalecer el desempeño profesional docente, en este instrumento incluir jornadas de capacitación teórico prácticas, donde se aborden temas relacionados con la profesionalidad e identidad docente, planificación y contextualización de la enseñanza y aprendizaje; se proporcionen herramientas pedagógicas efectivas para la gestión escolar; participación de las familias; y la gobernanza de habilidades socioemocionales.

REFERENCIAS

- Alberca, A. (2023). *Relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la I.E. N° 16093 “José Gálvez”, distrito Colasay, provincia Jaén, región Cajamarca, año 2021.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca] <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/6006>
- Alvarado, N. (2017). *El quehacer Docente una Construcción Curricular en la Escuela Primaria* [Tesis de maestría, UPEL-IPB. Barquisimeto]. <https://revistas.uclave.org/index.php/redine/article/view/1989/1069>
- Alvarado, N. J. (2019). Gestión curricular desde la visión del docente como constructor decurrículo. *Revista REDINE*. ISSN: 2244-7997. Vol. 11. N° 1. Ene – Jul. 2019. [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1989-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1946-1-10-20181221%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1989-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1946-1-10-20181221%20(2).pdf)
- Alvarado, N. J. y Prieto, L. B. (2019). Gestión curricular desde la visión del docente como constructor de currículo. *Revista REDINE*. ISSN: 2244-7997. Vol. 11. N° 1. Ene – jul. 2019. Pp. 9 – 22 - Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. <https://revistas.uclave.org/index.php/redine/article/view/1989/1069>
- Anchante, J. O. y Soriano, L. M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chincha Alta-2018.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Chincha, Perú]
- Barboza, E. R. y Aziz, C. (2018). Construyendo una visión compartida para la educación del territorio. Nota técnica N° 6. LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Chile. https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2019/02/NT6_Construyendo-una-visio%CC%81n-compartida-para-la-educacio%CC%81n-del-territorio_19-11-18-1-1.pdf

- Beltrán, J. C. (2016). Las prácticas de gestión curricular en las coordinaciones pedagógicas en las escuelas de la Araucanía: Develando la racionalidad técnico-instrumental, los mecanismos de control y el poder subyacentes. *Revista Electrónica Educare*, 20 (1), 1-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194143011012>
- Berrío, K. L. (2017). *La incidencia de la gestión curricular en los procesos de mejoramiento educativo en la Institución Educativa Santo Cristo de Zaragoza*. [tesis de maestría, Universidad de Antioquía. Medellín, Colombia]. http://ayura.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/2919/1/B0125_karen_berr%C3%ado_pereira.pdf
- Cabezas, E. D., Andrade, D., y Tores, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas. Sangolquí, Ecuador: David Andrade Aguirre. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/15424>
- Cantillo, B. y Calabria, M. (2018). *Acompañamiento pedagógico: estrategia para la práctica reflexiva en los docentes de tercer grado de básica primaria* [Tesis de maestría, Universidad de la Costa. Barranquilla] <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/61/32828896%20-%2012634296.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, F., (2005). Gestión curricular: una nueva mirada sobre el currículo y la institución educativa. *Horizontes Educativos*, (10),13-25. ISSN: 0717-2141. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97917573002>
- Castro, J. J., Gómez, L. K., y Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140–174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Cerquera, A. M., Moreno, A. K., & Lizarazo, R. A. (2022). Bienestar humano: Trascender el síntoma desde el humanismo y el psicoanálisis. *Revista Virtual Universidad Católica*

- del Norte, (66),243-264. ISSN: 0124-5821.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194270426010>
- Chávez, S. M. (2018). *La Planificación Curricular y su relación con el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 82939, Bambamarca*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34522>
- Concepción, M. R. y Rodríguez, F. T. (2016). Gestión curricular universitaria en la adaptación al enfoque de competencias. *Opción*, 32 (11), 315-335. ISSN: 1012-1587.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048902020>
- Contreras, P. (2020). Reflexión crítica como elemento de profesionalización de la formación inicial del profesorado de historia. *Revista Reflexión e Investigación Educativa* Vol.2, N° 2/2020 EISSN: 2452-4638.
<http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4127/3824>
- Denis Liz, D. L., Bejarano Alvarez, P. M., Narro León, M. A., & Rojas Alanya, S. M. (2022). La práctica pedagógica en un proceso de cambio. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4397-4409. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2169
- Flores, M. (2017). *Gestión Educativa del director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12829>
- Frías-Navarro, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España.
<https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Fundación Fomental (2017). *Introducción al concepto de gestión compartida y participativa*. España. https://www.projectshare.eu/platform-en/downloads/SHARE_M1_ES.pdf

- García, J.A, Cerdas, V, y Torres N. (2018). Gestión curricular e centros educativos costarricenses: Un análisis desde la percepción docente y la dirección. *Revista Electrónica Educare*. EISSN: 1409-4258 Vol. 22(1) ENERO-ABRIL, 2018: 1-28. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v22n1/1409-4258-ree-22-01-225.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición, Editorial McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamán, M. B. (2022). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica de los docentes, en instituciones educativas rurales de Jaén*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98428>
- Kerlinger, E.N. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. Nueva Editorial Interamericana. Actualmente se publica por McGraw—Hill Interamericana.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Primera edición. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- López, P., & Otaíza, M. (2023). Constructivismo y fenomenología existencialista: dos momentos en la epistemología posracionalista. *Cinta de Moebio*, (76),24-36. ISSN: . <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10174918003>
- Mamani, L. A. (2019) *Desempeño docente y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas primarias del Distrito de Chucuito* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú] http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13075/Mamani_Flores_Luis_Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín, S. A. (2020). *Liderazgo directivo para el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de JLO – Chiclayo*. [tesis doctoral, Universidad

César Vallejo. Chiclayo, Perú]

Martínez, S., y Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE. San Luis de Potosí.
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Martínez-Iñiguez, Jorge E., Tobón, Sergio, & Soto-Curiel, Jesús A. (2021). Key axes of the socioformative educational model for university training in the transformation framework towards sustainable social development. *Formación universitaria*, 14(1), 53-66. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000100053>

Mauri, J. V., pereda, I. F., Garrida, M. y Guerras, M. (2018). Enfoque crítico del proceso de enseñanza aprendizaje de la Historia de Cuba. *Mendive. Revista de Educación. versión On-line* ISSN 1815-7696. <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v17n1/1815-7696-men-17-01-4.pdf>

Menacho, C. H. (2019). *Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño de los Docentes del Nivel de Educación Primaria de las II.EE. de UGEL Piura*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura].
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4226/MAE_EDUC_Type-P_1901.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Minedu-Unesco (2017). *Programas de formación docente en servicio en el Perú: experiencias y aprendizajes durante el periodo 2011 – 2015*. UNESCO.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5710>

Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo escuelas* (pp. 3347). Perú.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

- Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima, Perú.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6531>
- Ministerio de Educación (2017). *Enfoque reflexivo crítico para una nueva docencia*. Lima, Perú. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/9501>
- Ministerio de Educación (2017). *Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico*. Perú. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5926>
- Ministerio de Educación (2021). *El trabajo colegiado en la educación a distancia*.
<https://www.mathtic.com/2021/03/08/minedu-el-trabajo-colegiado-en-la-educacion-a-distancia-marzo-a-diciembre-2021/>
- Ministerio de Educación del Perú (2017b). *Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia*. Recuperado del sitio web: https://drive.google.com/file/d/1cIIP_jmyK-gySDNs51YWtwVbKqbLsMUW/view
- Monier Llovio, D., Pena Holguin, R. R., Campoverde Rodriguez, D. G., Katty Fatima, V. G., & Soriano Barzola, R. J. (2023). Teacher performance: a perception from the theory. *Universidad Ciencia Y Tecnología*, 27(118), 77-86.
<https://doi.org/10.47460/uct.v27i118.689>
- Morales, M., Preciado, N., Nader, V. y Hernández, P. (2017). *La gestión curricular; procesos y tendencias. Una revisión documental*. Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud. FUCS Especialización en Docencia Universitaria.
<https://www.fucsalud.edu.co/sites/default/files/2017-09/GESTION-CURRICULAR-PROCESOS-TENDENCIAS.pdf>
- Muñoz, J. A., Villagra, C. P. y Sepúlveda, S. E. (2016). Proceso de reflexión docente para mejorar las prácticas de evaluación de aprendizaje en el contexto de la educación para jóvenes y adultos (EPJA). *Folios Print versión* ISSN 0123-4870.

<http://www.scielo.org.co/pdf/folios/n44/n44a05.pdf>

Murray, P. (2002). Gestión - Información - Conocimiento. *Biblios*, 4 (14).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16114402>

Neyra, M. S. (2022). *Gestión curricular y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Lurigancho, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79205>

Ortiz, M.; Borges, L. C.; Rodríguez, I.; Sardiñas, M. E.; y Balado, R. (2017). Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría. Universidad de Ciencias Médicas de la Habana Cuba. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, vol. 17, núm. 1, 2018. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1804/180459635014/180459635014.pdf>

Paz, A., Harris, J. y Franco, F. (2016). Responsabilidad social gestión compartida con el emprendedor social en empresas mixtas del sector petrolero. *Económicas CUC*, 37(2),47-68. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2350>

Pérez, G. (2004). *Pedagogía social y educación social* (2.ª ed.). Narcea, S.A.

Ponce, M. Z. (2005). *El desempeño Profesional Pedagógico del Tutor Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad*. [tesis de Dr. En Ciencias Pedagógicas Instituto Superior Pedagógico “Juan Marinello. Matanzas] [http://cict.umcc.cu/repositorio/tesis/Tesis%20de%20Doctorado/Ciencias%20Pedag%3%B3gicas/2005/El%20desempe%20profesional%20pedag%20del%20tutor%20del%20docente%20en%20formaci%20en%20la%20escuela%20primaria%20como%20microuniversidad.\(Zenaida%20E.%20Ponce%20Mili%20Mili\).pdf](http://cict.umcc.cu/repositorio/tesis/Tesis%20de%20Doctorado/Ciencias%20Pedag%3%B3gicas/2005/El%20desempe%20profesional%20pedag%20del%20tutor%20del%20docente%20en%20formaci%20en%20la%20escuela%20primaria%20como%20microuniversidad.(Zenaida%20E.%20Ponce%20Mili%20Mili).pdf)

Ramírez, M. L. (2019). *Los grupos de interaprendizaje en docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa de la Red 02- UGEL 06 Vitarte, año 2019*. [Universidad

César Vallejo. Lima, Perú]

- Ramos, G., & López, A. (2019). Formación ética del profesional y ética profesional del docente. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 45(3), 185-199. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052019000300185>
- Revelo, O., Collazos, C. A. y Jiménez, J. A. (2017). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *TecnoLógicas*, vol. 21, no. 41, pp. 115-134, 2018. <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>
- Robalino, M. (2007). Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente. Seminario internacional llevado a cabo en Chile. https://nanopdf.com/download/los-docentes-pueden-hacer-la-diferencia-apuntes-acerca-del_pdf
- Rodríguez, A., & Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82),1-26. ISSN: 0120-8160. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2065206900>
- Rodríguez, G. A. (2017). *Influencia de las prácticas de gestión curricular de los jefes de Unidades Técnicas Pedagógicas en las prácticas pedagógicas docentes de establecimientos municipales. El caso de las regiones Bío Bío y Araucanía-Chile*. Universidad Autónoma de Barcelona. Bellaterra (Cerdanyola del Vallés). España. <https://www.tdx.cat/handle/10803/405339?locale-attribute=ca>
- Sacapuca M. R. (2018) *Gestión curricular en el fortalecimiento de proyectos de aprendizaje en la institución educativa inicial del distrito de Alto Selva Alegre – Arequipa*. [Universidad Marcelino Champagnat] <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/1939>

- Salazar, M. O. (2020) *Relación entre planificación curricular y desempeño académico docente en la unidad educativa fiscal Nueve de Octubre, Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejos] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51855>
- Sánchez, H. et al. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1.^a ed.). Universidad Ricardo Palma. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Tapia Peralta, S. R., Manobanda Calberto, L. I., Acosta Cervantes, J. L., & Bayas Romero, E. L. (2023). Análisis comparativo de los modelos curriculares: Tradicionalista – enfoque tecnológico – crítico socio político – constructivista socio crítico. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9333-9347. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6035
- Tobón, S. (2015). Socioformación: hacia la gestión del talento humano acorde con la sociedad del conocimiento. *Revista Acción Pedagógica*, ISSN-e 1315-401X, Vol. 24, N°. 1, 2015, págs. 20-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6224808>
- Tobón, S. (2017). Currículo: un análisis desde un enfoque socioformativo. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 10(18), págs. 43-63. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.200
- Tobón, S. (2018). Prácticas pedagógicas: Análisis mediante la cartografía conceptual. *Revista Espacios*, 39(53). <https://w.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-31.html>
- Torcatt, T. J. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 26 (). ISSN: 1315-9518. <https://www.redalyc.org/journal/280/28064146003/28064146003.pdf>
- UNESCO (2020). *Diez recomendaciones para estudiar a distancia durante la emergencia del coronavirus*. <https://news.un.org/es/story/2020/03/1471342>

Vásquez, L. I. (2022). *Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94638>

Vásquez, Y. A. (2023). Revisión de literatura sobre la práctica reflexiva pedagógica del docente, como un camino a la innovación en la apropiación de saberes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 1382-1405.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4489

Villamar, J. P. (2015). El Positivismo y la Investigación Científica. *Revista Empresarial*, ICE-FEE-UCSG. SSN No. 1390 – 3748.
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetElPositivismoYLaInvestigacionCientifica-6419741.pdf>

APÉNDICES/ANEXOS

APÉNDICE 1

Cuestionario para evaluar la gestión curricular

Objetivo:

Estimada colega el propósito del presente instrumento es obtener información referente a la gestión curricular que realizan en su quehacer educativo. Las percepciones que usted considere deben responder a su experiencia y acciones pedagógicas relacionadas con la participación colegiada, el trabajo colaborativo, grupos de interaprendizaje y acompañamiento pedagógico. Los resultados tienen finen únicamente académicos manteniendo absolutas discreción y confidencialidad de los mismos.

Instrucciones: Lea detenida y comprensivamente cada uno de los enunciados y responda con objetividad y responsabilidad marcando un aspa (X) en la opción correspondiente.

Escala de valoración de frecuencia:

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

Nº	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Participación colegiada		5	4	3	2	1
1.	Comparte conocimientos, saberes metodológicos y didácticos relacionados con la práctica docente.					
2.	Muestra apertura y coopera para consensuar decisiones en favor del beneficio común e institucional.					
3.	Genera alternativas de solución colectivas para superar problemas que afecten el trabajo curricular.					
4.	Promueve una comunicación asertiva, empática y horizontal en la deliberación de ideas y propuestas colectivas.					
Trabajo colaborativo		5	4	3	2	1
5.	Fomenta espacios de interdependencia positiva y constructiva a fin de alcanzar las metas y objetivos.					
6.	Interactúa virtualmente y construyen conocimientos colaborativos utilizando las herramientas y recursos TIC					
7.	Promueve la conformación de equipos de estudio interdisciplinar para analizar, reflexionar e indagar aspectos de carácter profesional					
8.	Motiva y estimula la valoración de los aportes, iniciativas pedagógicas y temas de interés recíproco					
Grupos de interaprendizaje		5	4	3	2	1
9.	Socializa experiencias y vivencias de su práctica pedagógica para recoger sugerencias significativas.					
10.	Promueve la práctica de actividades investigativas para mejorar el ejercicio docente.					
11.	Sustenta el ejercicio docente en base a los enfoques críticos reflexivos y el modelo educativo actual.					
12.	Asume actitudes de cambio y transitan al empoderamiento de conocimientos nuevos para reorientar su desempeño docente					

Acompañamiento pedagógico		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
13.	Promueve la planificación curricular consensuada, diversificada y participativa en el quehacer educativo.					
14.	Demuestra manejo emocional y motivación interpersonal para cumplir eficientemente el trabajo pedagógico.					
15.	Coordina y articula el desarrollo y evaluación del proceso de enseñanza en el aula.					
16.	Incentiva la construcción de diálogos reflexivos, compromisos de mejora continua y expresan disposición para realizar una retroalimentación que refuerce el proceso de enseñanza aprendizaje.					

Muchas gracias

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar la gestión curricular.

2. Autor del instrumento.

Creado por:

Br Baceliza Elera Contreras.

3. Objetivo instrumento.

Evaluar el nivel de la gestión curricular en las dimensiones participación colegiada, trabajo colaborativo, grupos de interaprendizaje y acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa Inicial N° 011.

4. Usuarios.

Se recogerá información de 12 docentes y auxiliares del nivel inicial entre nombrados y contratados que actualmente están laborando Institución Educativa N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.

5. Modo de aplicación.

1° El cuestionario está estructurado en 16 enunciados. Del ítem 01 al 04 se evalúa la dimensión participación colegiada; los ítems 05 al 08 se relacionan con la dimensión trabajo colaborativo; del ítem 09 al 12 corresponden a la dimensión grupos de interaprendizaje; del ítem 12 al 16 son congruentes con la dimensión acompañamiento pedagógico. Estos ítems serán evaluados mediante las valoraciones de respuesta: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

2° Los sujetos de estudio deben desarrollar el cuestionario en forma presencial y online, consignando las respuestas requeridas de acuerdo a las indicaciones o instrucciones explícitas en dicho instrumento de evaluación.

3° El cuestionario se aplicará en forma simultánea (modalidad presencial), sincrónica y asincrónica (modalidad virtual) de acuerdo a la disponibilidad de tiempo y acuerdos previstos con los sujetos de estudio.

4° Su aplicación tendrá como duración 30 minutos aproximadamente, y los materiales que utilizarán son: lapiceros, celular y el aplicativo de mensajería WhatsApp (internet) y sus respectivas explicaciones y recomendaciones por parte de la responsable de la investigación.

6. Estructura del instrumento.

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Participación colegiada	Comparte conocimientos, saberes metodológicos y didácticos relacionados con la práctica docente.	Ítems 01
	Muestra apertura y coopera para consensuar decisiones en favor del beneficio común e institucional.	Ítems 02
	Generan alternativas de solución colectivas para superar problemas que afecten el trabajo curricular.	Ítems 03
	Promueven una comunicación asertiva, empática y horizontal en la deliberación de ideas y propuestas colectivas.	Ítems 04
Trabajo colaborativo	Fomentan espacios de interdependencia positiva y constructiva a fin de alcanzar las metas y objetivos.	Ítems 05
	Interactúa virtualmente y construyen conocimientos colaborativos utilizando las herramientas y recursos TIC	Ítems 06
	Promueven la conformación de equipos de estudio interdisciplinar para analizar, reflexionar e indagar aspectos de carácter profesional	Ítems 07
	Motivan y estimulan la valoración de los aportes, iniciativas pedagógicas y temas de interés recíproco	Ítems 08
Grupos de interaprendizaje	Socializa experiencias y vivencias de su práctica pedagógica para recoger sugerencias significativas.	Ítems 09
	Promueve la práctica de actividades investigativas para mejorar el ejercicio docente.	Ítems 10
	Sustentan la el ejercicio docente en base a los enfoques críticos reflexivos y el modelo educativo actual.	Ítems 11
	Assumen actitudes de cambio y transitan al empoderamiento de conocimientos nuevos para reorientar su desempeño docente	Ítems 12
Acompañamiento pedagógico	Promueven la planificación curricular consensuada, diversificada y participativa en el quehacer educativo.	Ítems 13
	Demuestran manejo emocional y motivación interpersonal para cumplir eficientemente el trabajo pedagógico.	Ítems 14
	Coordinan y articulan el desarrollo y evaluación del proceso de enseñanza en el aula.	Ítems 15
	Incentivan la construcción de diálogos reflexivos, compromisos de mejora continua y expresan disposición para realizar una retroalimentación que refuerce el proceso de enseñanza aprendizaje.	Ítems 16

7. Escala.

7.1 Escala general.

Escala ordinal		Puntaje	Rango
Valoración	Nivel		
Siempre	Sobresaliente	5	[65 - 80]
Casi siempre	Eficiente	4	[49 - 64]
A veces	Suficiente	3	[33 - 48]
Nunca	Poco eficiente	2	[17 - 32]
Casi nunca	Ineficiente	1	[01 - 16]

7.2 Escala específica.

Escala ordinal	Dimensiones			
Valoración / nivel	Participación colegiada	Trabajo colaborativo	Grupos de interaprendizaje	Acompañamiento pedagógico
Siempre (Sobresaliente)	[17 - 20]	[17 - 20]	[17 - 20]	[17 - 20]
Casi siempre (Eficiente)	[13 - 16]	[13 - 16]	[13 - 16]	[13 - 16]
A veces (Suficiente)	[09 - 12]	[09 - 12]	[09 - 12]	[09 - 12]
Nunca (Poco eficiente)	[05 - 08]	[05 - 08]	[05 - 08]	[05 - 08]
Casi nunca (Ineficiente)	[01 - 04]	[01 - 04]	[01 - 04]	[01 - 04]

8. Validación y confiabilidad:

Se realizará por juicio de expertos, y a través de la prueba Alfa de Cronbach para determinar el grado de fiabilidad (prueba piloto).

APÉNDICE 2

Cuestionario para evaluar el desempeño docente

Objetivo:

Estimada colega el propósito del presente instrumento es recoger información referente al desempeño docentes en el ejercicio de las funciones educativas profesional. Las apreciaciones que usted considere deben responder a su experiencia y acciones pedagógicas relacionadas con la planificación y conducción de los procesos de enseñanza aprendizaje; participación en la gestión escolar y la profesionalidad e identidad docente. Los resultados tienen finen únicamente académicos manteniendo absolutas discreción y confidencialidad de los mismos

Instrucciones: Lea detenida y comprensivamente cada uno de los enunciados y responda con objetividad y responsabilidad marcando un aspa (X) en la opción correspondiente

Escala de valoración de frecuencia:

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

Nº	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Planificación del aprendizaje		5	4	3	2	1
1.	Expresa dominio de los contenidos disciplinares del área curricular y manejo del enfoque por competencias.					
2.	Elabora de manera colectiva, consciente y contextualmente las programaciones curriculares que aseguren un trabajo responsable.					
3.	Utiliza y maneja diversas estrategias didácticas para incentivar la participación del estudiante y la comprensión de los temas a tratar.					
4.	Planifica un sistema de evaluación formativa que valore y regule los progresos del aprendizaje y el logro de los estándares de las competencias.					
Conducción de la enseñanza		5	4	3	2	1
5.	Expresa habilidades comunicativas y socioemocionales en el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje.					
6.	Promueve la creación de un clima acogedor y afectivo para afianzar vínculos de confianza y potenciar habilidades y desempeños programados.					
7.	Promueve y estimula el pensamiento crítico, creativo y reflexivo en el desarrollo de las actividades de aprendizaje.					
8.	Enfoca el ejercicio docente en el desarrollo de competencias y capacidades de área en los estudiantes.					
Participación en la gestión escolar		5	4	3	2	1
9.	Expresa una actitud democrática y tolerante frente a situaciones adversas y diversas que se manifiesten en el aula e institución.					
10.	Colabora y participa en la planificación, organización y gestión de eventos de capacitación profesional.					

11.	Muestra apertura al diálogo y trabaja en equipo para dar respuestas oportunas y pertinentes a las necesidades y demandas de los docentes y estudiantes.					
12.	Construye propuestas y proyectos pedagógicos creativos e innovadores dirigidos a mejorar la práctica y los problemas de aprendizaje.					
Profesionalidad e identidad docente		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
13.	Asume una actitud crítica-reflexiva de su propia practica y se interesa por seguir potenciando sus competencias profesionales.					
14.	Fomenta la práctica de valores y principios personales e institucionales para garantizar una actuación ética y moral en su labor docente.					
15.	Muestra iniciativa, perseverancia y voluntad para trascender y realizarse profesionalmente.					
16.	Promueve la defensa y el respeto a los derechos fundamentales de las personas.					

Muchas gracias

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar el desempeño docente

2. Autor del instrumento.

Creado por:

Br Baceliza Elera Contreras.

3. Objetivo instrumento.

Evaluar el nivel de desempeño docente en las dimensiones planificación del aprendizaje, conducción de la enseñanza, participación en la gestión escolar y profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Inicial N° 011.

4. Usuarios.

Se recogerá información de 12 docentes y auxiliares del nivel inicial entre nombrados y contratados que actualmente están laborando Institución Educativa N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.

5. Modo de aplicación.

1° El cuestionario está estructurado en 16 preguntas. Del ítem 01 al 04 se evalúa la dimensión preparación para el aprendizaje; los ítems 05 al 08 se relacionan con la dimensión conducción de la enseñanza; del ítem 09 al 12 corresponden a la dimensión participación en la gestión de la escuela; y del ítem 13 al 16 son congruentes con la dimensión profesionalidad e identidad docente. Estos ítems serán evaluados mediante las valoraciones de respuesta: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

2° Las docentes y auxiliares deben desarrollar el cuestionario en forma presencial y online, consignando las respuestas requeridas de acuerdo a las indicaciones o instrucciones explícitas en dicho instrumento de evaluación.

3° El cuestionario se aplicará en forma simultánea (modalidad presencial), sincrónica y asincrónica (modalidad virtual) de acuerdo a la disponibilidad de tiempo y acuerdos previstos con los sujetos de estudio.

4° Su aplicación tendrá como duración 30 minutos aproximadamente, y los materiales que utilizarán son: lapiceros, celular y el aplicativo de mensajería WhatsApp (internet) y sus respectivas explicaciones y recomendaciones por parte de la responsable de la investigación.

6. Estructura del instrumento.

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Planificación del aprendizaje	Expresa dominio de los contenidos disciplinares del área curricular y manejo del enfoque por competencias.	Ítems 01
	Elabora de manera colectiva, consciente y contextualmente las programaciones curriculares que aseguren un trabajo responsable.	Ítems 02
	Utiliza y maneja diversas estrategias didácticas para incentivar la participación del estudiante y la comprensión de los temas a tratar.	Ítems 03
	Planifica un sistema de evaluación formativa que valore y regule los progresos del aprendizaje y el logro de los estándares de las competencias.	Ítems 04
Conducción de la enseñanza	Expresa habilidades comunicativas y socioemocionales en el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje.	Ítems 05
	Promueve la creación de un clima acogedor y afectivo para afianzar vínculos de confianza y potenciar habilidades y desempeños programados.	Ítems 06
	Promueve y estimula el pensamiento crítico, creativo y reflexivo en el desarrollo de las actividades de aprendizaje.	Ítems 07
	Enfoca el ejercicio docente en el desarrollo de competencias y capacidades de área en los estudiantes.	Ítems 08
Participación en la gestión escolar	Expresa una actitud democrática y tolerante frente a situaciones adversas y diversas que se manifiesten en el aula e institución.	Ítems 09
	Colabora y participa en la planificación, organización y gestión de eventos de capacitación profesional.	Ítems 10
	Muestra apertura al diálogo y trabaja en equipo para dar respuestas oportunas y pertinentes a las necesidades y demandas de los docentes y estudiantes.	Ítems 11
	Construye propuestas y proyectos pedagógicos creativos e innovadores dirigidos a mejorar la práctica y los problemas de aprendizaje.	Ítems 12
Profesionalidad e identidad docente	Asume una actitud crítica-reflexiva de su propia practica y se interesa por seguir potenciando sus competencias profesionales.	Ítems 13
	Fomenta la práctica de valores y principios personales e institucionales para garantizar una actuación ética y moral en su labor docente.	Ítems 14
	Muestra iniciativa, perseverancia y voluntad para trascender y realizarse profesionalmente.	Ítems 15
	Promueve la defensa y el respeto a los derechos fundamentales de las personas.	Ítems 16

7. Escala.

7.1 Escala general.

Escala ordinal		Puntaje	Rango
Valoración	Nivel		
Siempre	Sobresaliente	5	[65 - 80]
Casi siempre	Eficiente	4	[49 - 64]
A veces	Suficiente	3	[33 - 48]
Nunca	Poco eficiente	2	[17 - 32]
Casi nunca	Ineficiente	1	[01 - 16]

7.2 Escala específica.

Escala ordinal	Dimensiones			
Valoración / nivel	Planificación del aprendizaje	Conducción de la enseñanza	Participación en la gestión escolar	Profesionalidad e identidad docente
Siempre (Sobresaliente)	[17 - 20]	[17 - 20]	[17 - 20]	[17 - 20]
Casi siempre (Eficiente)	[13 - 16]	[13 - 16]	[13 - 16]	[13 - 16]
A veces (Suficiente)	[09 - 12]	[09 - 12]	[09 - 12]	[09 - 12]
Nunca (Poco eficiente)	[05 - 08]	[05 - 08]	[05 - 08]	[05 - 08]
Casi nunca (Ineficiente)	[01 - 04]	[01 - 04]	[01 - 04]	[01 - 04]

8. Validación y confiabilidad:

Se realizará por juicio de expertos, y a través de la prueba Alfa de Cronbach para determinar el grado de fiabilidad (prueba piloto).

APÉNDICE 3

Fichas de validación

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Yo Irma Vásquez Díaz, identificado Con DNI N° 27711938, Con Grado Académico de Maestría en Gestión y Docencia Universitaria, Universidad "César Vallejo".

Hago constar que he leído y revisado los 16 enunciados del cuestionario para evaluar la gestión curricular, correspondiente a la Tesis de maestría: "**Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021**", de la maestría Baceliza Elera Contreras.

El instrumento corresponde a la tesis: "Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021".

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN CURRICULAR		
N° ítems válidos	N° de ítems revisados	% de ítems válidos
16	16	100%

Lugar y Fecha: Jaén 26 de Octubre.

Apellidos y Nombres del evaluador: Vásquez Díaz Irma


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Yo Irma Vásquez Díaz, identificado Con DNI N° 27711938., Con Grado Académico de Maestría en Gestión y Docencia Universitaria, Universidad "Cesar Vallejo".

Hago constar que he leído y revisado los 16 enunciados del cuestionario para evaluar la gestión curricular, correspondiente a la Tesis de maestría: **"Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021"**, de la maestría Baceliza Elera Contreras.

El instrumento corresponde a la tesis: "Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021".

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE		
N° ítems válidos	N° de ítems revisados	% de ítems válidos
16	16	100%

Lugar y Fecha: 26-10-2022.

Apellidos y Nombres del evaluador: Vásquez Díaz Irma


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Yo **Joaquín González Díaz**, identificado Con DNI N° 27674374, Con Grado Académico de maestro en Docencia y Gestión Educativa, Universidad César vallejo.

Hago constar que he leído y revisado los 16 enunciados del cuestionario para evaluar la gestión curricular, correspondiente a la Tesis de maestría: **“Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021”**, de la maestría Bacheliza Elera Contreras.

El instrumento corresponde a la tesis: **“Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021”**.

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE		
Nº ítems válidos	Nº de ítems revisados	% de ítems válidos
16	16	100%

Lugar y Fecha: Jaén 10 de octubre 2022

Apellidos y Nombres del evaluador: González Díaz Joaquín


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Yo **Joaquín González Díaz**, identificado Con DNI N° 27674374, Con Grado Académico de Maestro en Docencia y Gestión Educativa, Universidad César Vallejo.

Hago constar que he leído y revisado los 16 enunciados del cuestionario para evaluar la gestión curricular, correspondiente a la Tesis de maestría: **“Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021”**, de la maestra Banceliza Elera Contreras.

El instrumento corresponde a la tesis: **“Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021”**.

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN CURRICULAR		
N° ítems válidos	N° de ítems revisados	% de ítems válidos
16	16	100%

Lugar y Fecha: 10-10-2022.

Apellidos y Nombres del evaluador :González Díaz Joaquín


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Yo **Armando Neptalí Cieza Neyra**, identificado Con DNI N° 27727367, Con Grado Académico de Magister en Investigación y Docencia Superior, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Hago constar que he leído y revisado los 16 enunciados del cuestionario para evaluar la gestión curricular, correspondiente a la Tesis de maestría: **“Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021”**, de la maestrista **Baceliza Elera Contreras**.

El instrumento corresponde a la tesis: **“Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021”**.

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE		
Nº ítems válidos	Nº de ítems revisados	% de ítems válidos
16	16	100%

Lugar y Fecha: Jaén 18 de octubre del 2021

Apellidos y Nombres del evaluador: Mg. **Cieza Neyra, Armando Neptalí**



Armando Neptalí Cieza Neyra
DNI N° 27727367
MAGISTER EN INVESTIGACIÓN
Y DOCENCIA SUPERIOR

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Yo **Armando Neptalí Cieza Neyra**, identificado Con DNI N° 27727367, Con Grado Académico de Magister en Investigación y Docencia Superior, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Hago constar que he leído y revisado los 16 enunciados del cuestionario para evaluar la gestión curricular, correspondiente a la Tesis de maestría: **“Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021”**, de la ~~maestría Bacheliza Elara~~ **maestría Bacheliza Elara Contreras**.

El instrumento corresponde a la tesis: “Gestión curricular y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021”.

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN CURRICULAR		
N° ítems válidos	N° de ítems revisados	% de ítems válidos
16	16	100%

Lugar y Fecha: Jaén 18 de octubre del 2021

Apellidos y Nombres del evaluador: Mg. **Cieza Neyra, Armando Neptalí**



Armando Neptalí Cieza Neyra
DNI N° 27727367
MAGISTER EN INVESTIGACIÓN
Y DOCENCIA SUPERIOR

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

APÉNDICE 4

Constancia de aplicación de instrumentos



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL JAÉN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 011
CODIGO MODULAR N° 0585083



“Año Del Bicentenario Del Perú :200 Años De Independencia”

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°011 DE LA PROVINCIA DE JAÉN, REGIÓN DE CAJAMARCA: QUE AL FINAL SUSCRIBE OTORGA LA PRESENTE;

CERTIFICA

Que, la Br. BACELIZA ELERA CONTRERAS, participante del programa de Maestría en Ciencias con Mención: Gestión de la Educación, de la Universidad Nacional de Cajamarca – Cajamarca – Sede Jaén; ha ejecutado en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén que dirijo, el trabajo de investigación denominado: **GESTIÓN CURRICULAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 011 PUEBLO NUEVO, DISTRITO JAÉN, AÑO 2021.**

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

Jaén, 27 de agosto de 2021.

Atentamente

[Handwritten Signature]
DIRECCION
C. M. 1027676438
DIRECTORA

APÉNDICE 5

Base de datos

Base de datos variable gestión curricular

N°	Participación colegiada							Trabajo colaborativo					Grupos de interaprendizaje						Acompañamiento pedagógico						Puntos	Nivel	
	It0 1	It0 2	It0 3	It0 4	Puntos	Nivel	Escala	It0 5	It0 6	It0 7	It0 8	Puntos	Nivel	It0 9	It1 0	It1 1	It1 2	Puntos	Nivel	It1 3	It1 4	It1 5	It1 6	Puntos			Nivel
1	3	3	2	3	11	Suficiente	3	3	3	4	3	13	Eficiente	3	4	3	3	13	Eficiente	3	3	3	3	12	Suficiente	49	Eficiente
2	2	3	3	4	12	Suficiente	4	3	3	4	3	13	Eficiente	4	2	2	3	11	Suficiente	3	3	3	4	13	Eficiente	49	Eficiente
3	2	2	3	3	10	Suficiente	3	4	3	3	3	13	Eficiente	3	4	4	3	14	Eficiente	2	3	2	2	9	Suficiente	46	Suficiente
4	3	2	2	3	10	Suficiente	3	2	3	4	4	13	Eficiente	3	3	3	3	12	Suficiente	3	3	3	3	12	Suficiente	47	Suficiente
5	2	2	3	2	9	Suficiente	3	4	3	3	4	14	Eficiente	3	2	3	3	11	Suficiente	2	3	2	3	10	Suficiente	44	Suficiente
6	3	3	3	4	13	Eficiente	4	3	3	4	3	13	Eficiente	4	3	3	3	13	Eficiente	4	3	3	4	14	Eficiente	53	Eficiente
7	3	3	4	2	12	Suficiente	3	4	4	4	3	15	Eficiente	4	3	2	4	13	Eficiente	4	4	2	4	14	Eficiente	54	Eficiente
8	3	3	3	3	12	Suficiente	3	3	3	4	3	13	Eficiente	3	3	3	3	12	Suficiente	3	3	3	3	12	Suficiente	49	Eficiente
9	4	4	2	2	12	Suficiente	3	3	4	4	2	13	Eficiente	3	3	4	2	12	Suficiente	2	3	4	2	11	Suficiente	48	Suficiente
10	4	4	2	3	13	Eficiente	4	4	3	2	3	12	Suficiente	3	3	3	3	12	Suficiente	3	3	3	3	12	Suficiente	49	Eficiente
11	3	3	3	2	11	Suficiente	3	2	3	4	4	13	Eficiente	2	3	3	3	11	Suficiente	2	3	3	3	11	Suficiente	46	Suficiente
12	3	3	2	2	10	Suficiente	3	3	3	3	3	12	Suficiente	3	2	3	2	10	Suficiente	3	3	3	3	12	Suficiente	44	Suficiente

Base de datos variable desempeño docente

N ^o	Planificación del aprendizaje							Conducción de la enseñanza						Participación en la gestión escolar						Profesionalidad e identidad docente						Total	Nivel
	It0 1	It0 2	It0 3	It0 4	Puntos	Nivel	Escala	It0 5	It0 6	It0 7	It0 8	Puntos	Nivel	It0 9	It1 0	It1 1	It1 2	Puntos	Nivel	It1 3	It1 4	It1 5	It1 6	Puntos	Nivel		
1	3	4	3	3	13	Eficiente	3	3	4	3	3	13	Eficiente	2	4	3	3	12	Suficiente	3	3	3	3	12	Suficiente	50	Eficiente
2	4	4	4	3	15	Eficiente	2	2	3	4	4	13	Eficiente	2	3	4	2	11	Suficiente	2	4	4	2	12	Suficiente	51	Eficiente
3	4	4	3	4	15	Eficiente	4	4	3	3	3	13	Eficiente	4	3	3	4	14	Eficiente	3	3	2	3	11	Suficiente	53	Eficiente
4	3	3	3	3	12	Suficiente	3	3	4	3	4	14	Eficiente	3	4	3	3	13	Eficiente	3	3	3	3	12	Suficiente	51	Eficiente
5	2	2	4	3	11	Suficiente	3	2	4	3	3	12	Suficiente	3	3	4	3	13	Eficiente	3	2	3	2	10	Suficiente	46	Suficiente
6	3	3	3	4	13	Eficiente	4	3	3	3	3	12	Suficiente	2	4	3	3	12	Suficiente	3	4	4	4	15	Eficiente	52	Eficiente
7	2	3	3	3	11	Suficiente	3	3	4	3	4	14	Eficiente	4	2	4	4	14	Eficiente	4	2	4	2	12	Suficiente	51	Eficiente
8	3	3	3	4	13	Eficiente	2	2	2	4	4	12	Suficiente	3	3	3	3	12	Suficiente	3	2	3	2	10	Suficiente	47	Suficiente
9	3	3	3	3	12	Suficiente	3	4	3	4	2	13	Eficiente	3	4	3	4	14	Eficiente	3	2	3	3	11	Suficiente	50	Eficiente
10	3	4	4	3	14	Eficiente	4	3	3	3	3	12	Suficiente	2	3	3	3	11	Suficiente	3	3	3	3	12	Suficiente	49	Eficiente
11	4	4	4	3	15	Eficiente	4	4	3	3	4	14	Eficiente	4	3	3	4	14	Eficiente	3	3	3	3	12	Suficiente	55	Eficiente
12	3	3	3	3	12	Suficiente	3	3	3	3	3	12	Suficiente	2	3	2	4	11	Suficiente	3	3	3	2	11	Suficiente	46	Suficiente

APÉNDICE 6
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.									
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable categoría	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra	
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021?</p> <p>Problemas derivados: ¿Cuál es el nivel de gestión curricular en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño docentes en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la gestión curricular y el desempeño docente la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, año 2021.</p> <p>Objetivo específico: Identificar el nivel de la gestión curricular en las dimensiones participación colegiada, trabajo colaborativo, grupos de interaprendizaje y acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, año 2021.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño docente en las dimensiones del</p>	<p>Hipótesis general: H₀: Existe relación directa y significativa entre la gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.</p> <p>Hipótesis derivadas H₁: El nivel de la gestión curricular en las dimensiones participación colegiada, trabajo colaborativo, grupos de interaprendizaje y acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, año 2021, es eficiente.</p> <p>H₂: El nivel de desempeño docente en las dimensiones</p>	Gestión curricular	Participación colegiada	Comparte conocimientos, saberes metodológicos y didácticos relacionados con la práctica docente.	Cuestionario para evaluar la gestión curricular	Tipo de estudio: Descriptivo Correlacional.	Población: 16 docentes de inicial y 4 auxiliares	
					Muestra apertura y coopera para consensuar decisiones en favor del beneficio común e institucional.				
					Generan alternativas de solución colectivas para superar problemas que afecten el trabajo curricular.				
					Promueven una comunicación asertiva, empática y horizontal en la deliberación de ideas y propuestas colectivas.				
				Trabajo colaborativo	Fomentan espacios de interdependencia positiva y constructiva a fin de alcanzar las metas y objetivos.				Niveles Deficiente Regular Eficiente Sobresaliente
					Interactúa virtualmente y construyen conocimientos colaborativos utilizando las herramientas y recursos TIC				
					Promueven la conformación de equipos de estudio interdisciplinar para analizar, reflexionar e indagar aspectos de carácter profesional.				
					Motiva y estimula la valoración de los aportes, iniciativas pedagógicas y temas de interés recíproco.				
				Grupos de interaprendizaje	Socializa experiencias y vivencias de su práctica pedagógica para recoger sugerencias significativas.				
					Promueve la práctica de actividades investigativas para mejorar el ejercicio docente.				
					Sustentan la el ejercicio docente en base a los enfoques críticos reflexivos y el modelo educativo actual.				
					Asumen actitudes de cambio y transitan al empoderamiento de conocimientos nuevos para reorientar su desempeño docente				

Nuevo, distrito Jaén, año 2021?	aprendizaje, conducción de la enseñanza, participación en la gestión escolar y profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, año 2021. Establecer la relación que existe entre la gestión curricular y el desempeño docente en el nivel inicial de la Institución Educativa N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.	planificación del aprendizaje, conducción de la enseñanza, participación en la gestión escolar y profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Inicial N° 011 del sector Pueblo Nuevo distrito Jaén, año 2021, es suficiente. H ₃ : Existe relación directa y significativa entre la gestión curricular y el desempeño docente en el nivel inicial de la Institución Educativa N° 011 del sector Pueblo Nuevo, distrito Jaén, año 2021.		Acompañamiento pedagógico	Promueven la planificación curricular consensuada, diversificada y participativa en el quehacer educativo.	Cuestionario para evaluar el nivel de desempeño docente Niveles Deficiente En proceso Suficiente Destacado			
					Demuestran manejo emocional y motivación interpersonal para cumplir eficientemente el trabajo pedagógico.				
					Coordinan y articulan el desarrollo y evaluación del proceso de enseñanza en el aula.				
					Incentivan la construcción de diálogos reflexivos, compromisos de mejora continua y expresan disposición para realizar una retroalimentación que refuerce el proceso de enseñanza aprendizaje.				
					Planificación del aprendizaje				Expresa dominio de los contenidos disciplinares del área curricular y manejo del enfoque por competencias.
									Elabora de manera colectiva, consciente y contextualmente las programaciones curriculares que aseguren un trabajo responsable.
									Utiliza y maneja diversas estrategias didácticas para incentivar la participación del estudiante y la comprensión de los temas a tratar.
									Planifica un sistema de evaluación formativa que valore y regule los progresos del aprendizaje y el logro de los estándares de las competencias.
					Conducción de la enseñanza				Expresa habilidades comunicativas y socioemocionales en el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje.
									Promueve la creación de un clima acogedor y afectivo para afianzar vínculos de confianza y potenciar habilidades y desempeños programados.
									Promueve y estimula el pensamiento crítico, creativo y reflexivo en el desarrollo de las actividades de aprendizaje.
									Enfoca el ejercicio docente en el desarrollo de competencias y capacidades de área en los estudiantes.
Participación en la gestión escolar	Expresa una actitud democrática y tolerante frente a situaciones adversas y diversas que se manifiesten en el aula e institución.								

					<p>Colabora y participa en la planificación, organización y gestión de eventos de capacitación profesional.</p> <p>Muestra apertura al diálogo y trabaja en equipo para dar respuestas oportunas y pertinentes a las necesidades y demandas de los docentes y estudiantes.</p> <p>Construye propuestas y proyectos pedagógicos creativos e innovadores dirigidos a mejorar la práctica y los problemas de aprendizaje.</p>			
				Profesionalidad e identidad docente	<p>Asume una actitud crítica-reflexiva de su propia práctica y se interesa por seguir potenciando sus competencias profesionales.</p> <p>Fomenta la práctica de valores y principios personales e institucionales para garantizar una actuación ética y moral en su labor docente.</p> <p>Muestra iniciativa, perseverancia y voluntad para trascender y realizarse profesionalmente.</p> <p>Promueve la defensa y el respeto a los derechos fundamentales de las personas.</p>			