



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN  
EDUCATIVA**

La aplicación de Ms Teams en el desempeño docente en la institución  
educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, Surquillo, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTOR:**

Ruiz Yengle, Roberto Guillermo ([ORCID:0000-0002-5145-1974](https://orcid.org/0000-0002-5145-1974))

**ASESOR:**

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo ([ORCID:0000-0002-2366-6724](https://orcid.org/0000-0002-2366-6724))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mi madre María y a mi hermana Flor de María, quienes siempre me iluminan desde el cielo; a mis hermanos y hermanas, a mi hijo Alessandro y mis nietos Luciano y Mariano, a mi señora Julia, a mis sobrinas y sobrinos, quienes estuvieron siempre a mi lado apoyándome e insistiendo en todo momento.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a Dios y a la Santísima Virgen del Carmen, por iluminarme permanentemente, luego a mi familia en general quienes siempre confiaron en mi persona, asimismo a los directivos, profesores y administrativos de la I.E. Nuestra Señora de Lourdes, donde realicé la presente investigación y por último a todas aquellas personas que siempre me dieron su aliento para seguir adelante.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	5
III. Metodología	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. Resultados	18
V. Discusión	26
VI. Conclusiones	32
VII. Recomendaciones	34
Referencias	35
Anexos	

## Índice de tablas

Tabla 1	Resumen de procesamiento de casos	15
Tabla 2	Estadísticas de fiabilidad	15
Tabla 3	Distribución de niveles de la variable desempeño docente	18
Tabla 4	Distribución de niveles de la dimensión planificación	19
Tabla 5	Distribución de niveles de la dimensión mediación pedagógica	20
Tabla 6	Distribución de niveles de la dimensión evaluación formativa	21
Tabla 7	Distribución de niveles de la dimensión clima propicio	22
Tabla 8	Distribución de niveles de la dimensión conocimiento de entornos virtuales	23
Tabla 9	Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis general según rangos y estadísticos de contraste	24
Tabla 10	Comparación de la muestra no paramétricas de las dimensiones, según Wilcoxon	25

## Resumen

La presente tesis titulada: La aplicación de Ms Teams en el desempeño docente en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, Surquillo, 2020, tiene como objetivo determinar la influencia del Ms Teams en el desempeño docente en dicha institución educativa.

El diseño de la investigación es de tipo preexperimental con una población censal de 72 docentes de la institución educativa. El instrumento en la prueba piloto fue una ficha de observación de desempeño docente, la prueba piloto se aplicó a 20 docentes, que forman parte de la muestra, la ficha consta de 24 ítems, además este instrumento fue validado, a través de juicio de expertos, obteniendo mediante la prueba Kr20 (0.977) cuyo resultado se encuentra determinado en el rango de alta confiabilidad, siendo el instrumento altamente confiable.

En los resultados se determinó que la aplicación de la plataforma Ms Teams influye significativamente en el desempeño docente en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020, comprobando que en el pretest el nivel deficiente era 62,5% y luego en el posttest el nivel eficiente, fue 80,6%; corroborado por la prueba no paramétrica de Wilcoxon, cuyos resultados arrojaron  $p=0,001$  menor que 0.05 y  $z (-7,407)$  menor que -1,96; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de investigación.

**Palabras claves:** Ms Teams, desempeño docente, planificación, mediación pedagógica, clima propicio, evaluación formativa, entornos virtuales.

## **Abstract**

This thesis entitled: The application of Ms Teams in teaching performance in the educational institution "Our Lady of Lourdes", Surquillo, 2020, aims to determine the influence of Ms Teams on teaching performance in that educational institution.

The design of the research is pre-experimental with a census population of 72 teachers from the school. The instrument in the pilot test was a teacher performance observation sheet, the pilot test was applied to 20 teachers, who are part of the sample, the sheet consists of 24 items, in addition this instrument was validated, through expert judgment, obtaining by the Kr20 test (0.977) the result of which is determined in the range of high reliability, being the highly reliable instrument.

In the results it was determined that the application of the Ms Teams platform significantly influences the teaching performance in the educational institution "Our Lady of Lourdes" - 2020, checking that in the pretest the poor level was 62.5% and then in the posttest the efficient level, was 80.6%; corroborated by Wilcoxon's non-parametric test, the results of which yielded  $p < 0.001$  less than 0.05 and  $z (-7,407)$  less than -1.96; therefore, the null hypothesis is rejected and the general research hypothesis is accepted.

**Keywords:** Ms Teams, teaching performance, planning, pedagogical mediation, enabling climate, formative evaluation, virtual environments.

## 1. INTRODUCCIÓN

Rogers (2017) desde antes que se iniciara la pandemia de la COVID-19, a nivel mundial ya existían problemas muy críticos de aprendizajes, pues 258 millones de escolares no asistían a la escuela y muchos de los que lo hacían aprendían muy poco debido a la baja calidad educativa. En los países de los llamados del tercer mundo por sus bajos recursos económicos, el 53% de los niños de hasta 10 años no leían ni comprendían una lectura sencilla adecuada para su edad y los menos desfavorecido no tenían acceso a la escuela, con porcentajes de deserción escolar demasiado altas y por lo tanto menos logros en el aprendizaje debido a que la crisis no estaba distribuida de manera equitativa. Precisamente por esto se ve reducida la disponibilidad y calidad de la enseñanza, en la educación remota por carencia de recursos tecnológicos y/o desconocimiento del uso de plataformas virtuales como por ejemplo el Ms Teams, lo que afecta el desempeño docente, como ha sucedido en la mayoría de las instituciones educativas de nuestro país. Incluso cuando se regrese a la educación presencial esta pandemia podría limitar la oferta de maestros, especialmente de los más experimentados, como consecuencia de las secuelas que dejaría como enfermedad o muerte.

También a nivel mundial la pandemia de la COVID-19 ha influido en la educación de los estudiantes de los diferentes países del mundo entero. De acuerdo a un informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) considera que el 91.3% de los alumnos no pudo continuar sus estudios en forma presencial por el cierre de escuelas originados por los excesivos contagios que produjo la COVID-19. En un artículo del World Economic Forum (2020), los retos de los aprendizajes en forma virtual dependen mucho de la situación económica de los diversos países, hay mucha diferencia por ejemplo entre los estudiantes de Suiza, Noruega y Austria pues el 95% de ellos tienen una computadora propia para realizar sus clases en forma remota o virtual en cambio los estudiantes de Indonesia solo el 34% lo tienen.

Las consecuencias negativas que trajo consigo la pandemia de la COVID 19 han sido desastrosas en las diferentes poblaciones, empezando desde la salud mental y física, incluyendo el aspecto social, cultural y económico, de acuerdo a lo publicado por la Organización Mundial de la Salud (2020), la Organización

Panamericana de la Salud (2020), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) y World Vision International (2020), por eso se hace fundamental atender las necesidades educativas de la niñez y juventud durante esta emergencia sanitaria mundial. Por esto muchos gobiernos suspendieron las actividades escolares presenciales obedeciendo las recomendaciones de los sectores de salud con el fin de detener la propagación del contagio de este virus. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020a) un promedio de 1200 millones de estudiantes a nivel mundial se ha visto perjudicados por el cierre de centros de estudios de educación básica y superior técnica y universitaria como consecuencia de la COVID 19, obligando a aplicar la educación virtual o remota en los diferentes países, teniendo en cuenta en algunos casos la saturación de los estudiantes producida por la poca preparación de los docentes en el uso de los entornos virtuales.

En el Perú la UNESCO (2020) ante la pandemia de la Covid-19 brinda asistencia técnica al Ministerio de Educación en estrategias de educación a distancia, propuestas pedagógicas y uso de plataformas virtuales. Lescano (2020) sostuvo que la norma actual establece que institutos y escuelas no superan sus contenidos virtuales en más del 50%. La brecha digital y el acceso limitado al internet ya que la mayoría de los estudiantes en la región tienen dificultades por carecer de un ordenador o falta de conectividad, lo cual produce más deserción escolar. Así también el confinamiento obligatorio influye mucho en el proceso educativo, ya que las condiciones de los hogares de docentes y estudiantes no son las apropiadas para adaptarse a los formatos virtuales, la falta de disposición de conectividad y poco conocimiento de las tecnologías virtuales.

En la I.E. “Nuestra Señora de Lourdes”, ubicada en el distrito de Surquillo, las limitaciones encontradas en docentes y estudiantes son: problemas de conexión al Ms Teams, contar con un ordenador o falta de mantenimiento de éste cuando lo tienen, generalmente no tenían videocámara o micrófono y software especializado que influyen en el proceso enseñanza-aprendizaje. El Ministerio de Educación el año 2020, con el fin dar una solución paliativa a esta situación otorgó un bono mensual a los profesores de 15 gigabytes hasta el mes de diciembre 2020, pero no dio solución alguna a la falta de conectividad de los estudiantes lo que pudo producir mayor deserción escolar. Sin embargo, para la enseñanza remota es importante

mantener comunicación, los docentes con los estudiantes y padres de familia, por lo cual la institución educativa se vio en la necesidad de adquirir su propio dominio y hosting, para luego realizar la alianza estratégica con Microsoft, obteniendo la licencia definitiva a nivel educativo.

Por lo tanto, se planteó el problema general ¿Cómo influye la aplicación de Ms Teams en el desempeño docente en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020? produciéndose los problemas específicos siguientes: a) ¿Cómo influye la aplicación de Ms Teams en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020?; b) ¿Cómo influye la aplicación de Ms Teams en la mediación pedagógica en la Institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020?; c) ¿Cómo influye la aplicación de Ms Teams en el clima propicio para el aprendizaje en la Institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020?; d) ¿Cómo influye la aplicación de Ms Teams en la evaluación formativa en la Institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020?; e) ¿Cómo influye la aplicación de Ms Teams en el conocimiento de entornos virtuales en la Institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020?

También en esta investigación se consideró necesariamente como justificación teórica que la aplicación de la plataforma de MS Teams influye positivamente en el desempeño docente en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes". Como justificación práctica, pudimos reconocer que la investigación en general mejora el desempeño docente en el contexto y el aprendizaje remotos de los estudiantes por medio de la aplicación del Ms Teams, logrando una comunicación sincrónica apropiada entre docentes y estudiantes constituyéndose en una herramienta digital que mejora el desempeño docente. En función a la justificación metodológica se elaboró como instrumento, una ficha de observación, que consta de 24 ítems, los mismos que obedecen a los indicadores y dimensiones de la variable dependiente, el mismo que se denomina Ficha de observación del desempeño docente.

Así también se planteó el objetivo general: Determinar la influencia de la aplicación de Ms Teams en el desempeño docente en la Institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020, que conlleva a los siguientes objetivos

específicos: a) Determinar la influencia de la aplicación de Ms Teams en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020; b) Determinar la influencia de la aplicación de Ms Teams en la mediación pedagógica en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020; c) Determinar la influencia de la aplicación de Ms Teams en el clima propicio para el aprendizaje en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020; d) Determinar la influencia de la aplicación de Ms Teams en la evaluación formativa en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020; e) Determinar la influencia de la aplicación de Ms Teams en el conocimiento de entornos virtuales en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020.

En función a lo anterior se planteó la hipótesis general: La aplicación de Ms Teams influye significativamente en el desempeño docente en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020; la cual origina las siguientes hipótesis específicas: a) La aplicación de Ms Teams influye significativamente en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020; b) La aplicación de Ms Teams influye significativamente en la mediación pedagógica en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020; c) La aplicación de Ms Teams influye significativamente en el clima propicio para el aprendizaje en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020; d) La aplicación de Ms Teams influye significativamente en la evaluación formativa en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020; e) La aplicación de Ms Teams influye significativamente en el conocimiento de entornos virtuales en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En las investigaciones internacionales tenemos por ejemplo a Kihoza y otros (2016), quienes en su investigación describieron cómo los profesores que usan los recursos tecnológicos tienen mejor desempeño docente que los que usan prácticas tradicionales. Además, concluyeron que los docentes tienen mucho interés en mejorar su práctica pedagógica en las aulas utilizando estos recursos, pero algunos de ellos no los han podido utilizar debido a los limitados conocimientos de ellos. Monguilot y otros (2017), expresaron en su investigación que la colaboración docente mediante el uso de las TIC en educación física, podría generar un ambiente de aprendizaje apropiado entre los docentes que satisfaga las necesidades del currículo por competencias. Aplicaron una investigación cuantitativa, logrando un resultado exitoso y sistematizado con herramientas tecnológicas que facilitan la modernización y la mejora del desempeño docente. Mcknight y otros (2016), publicaron que la enseñanza digital en los docentes, aplicando estrategias de instrucción digital les permite mejorar su desempeño docente y transformar el aprendizaje de los estudiantes. Se aplicaron entrevistas y se formaron grupos focales, se monitoreó aulas en siete escuelas ejemplares en todo USA, encuestando también a las familias, así como la percepción de los docentes en el uso de la tecnología, concluyendo que se lograba una excelente integración de la tecnología en el aprendizaje. Sierra y otros (2016), analizaron el uso de las herramientas tecnológicas en los profesores de las escuelas, concluyendo que los docentes necesitan preparación en la aplicación de entornos virtuales para facilitar nuevos ambientes educativos y mejorar su desempeño docente. Santa (2018), basó su investigación en la aplicación de un taller de aplicación de los recursos tecnológicos para fortalecer las competencias en el desempeño docente en la institución educativa José Elías Puyana de Floridablanca, Colombia realizó una investigación aplicada de tipo experimental y concluyó que un taller de aplicación de los recursos tecnológicos fortalece las competencias en el desempeño de los docentes. Meléndez (2019), dentro de los antecedentes nacionales, expresó en su investigación cuyo objetivo era demostrar que la aplicación de los recursos tecnológicos impacta en el desempeño docente del nivel secundaria, con un diseño pre experimental con un único grupo, donde empleó un antes y un después en la aplicación de su instrumento para la recolección de datos; concluyó demostrando

la eficacia de los recursos tecnológicos en el desempeño docente. Mercado (2018), tuvo como objetivo comprobar que con la aplicación de los entornos virtuales se mejoraba el proceso pedagógico en la institución educativa donde realizó la investigación; se comprobó que con el uso habitual de estos recursos tecnológicos se dinamizará y optimizará el aprendizaje de los estudiantes. Gómez y Luna (2018), tuvieron como fin determinar el impacto del programa Innovatic en el desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa de Pucallpa. La investigación es de tipo preexperimental de un solo grupo (pre y post test), y demostró que la aplicación del programa Innovatic influyó positivamente en el desempeño de los docentes. Correa (2018), mediante una investigación cuasi experimental demostró que la implementación de un taller de aplicación de herramientas digitales influyó mucho en el dominio de estas herramientas de los docentes de primaria de la UGEL 02 de Trujillo. Finalmente, Espino (2018), basó su investigación en las competencias digitales desarrolladas en los profesores y el desempeño docente en el aula, en el distrito Vista Alegre-Nasca cuyo objetivo fue determinar la relación entre estas dos variables, concluyendo que se logró establecer que existe una influencia significativa de las competencias digitales en el desempeño docente.

Con respecto a la variable independiente, aplicación del Microsoft Teams, y teniendo en cuenta que, al ser esta investigación de tipo preexperimental, sólo se describirá y relacionará con algunas teorías. Dave (2019), señaló que la aplicación de plataformas virtuales permite que los docentes y estudiantes mejoren la enseñanza y el aprendizaje mediante la comunicación sincrónica, como las herramientas de Microsoft Teams en videollamadas, chat y acceso en forma directa e instantánea. De esta manera se va mejorando el aprendizaje y comunicación virtual con todos los contactos durante el proceso educativo. Además, Mcvey, Edmond y Montgomery (2019), indican que la aplicación del Microsoft Teams permite también una comunicación sincrónica en las diferentes materias o áreas curriculares que puede ser utilizada en dispositivos móviles, con formatos familiares e intuitivos para los docentes y estudiantes en diversas zonas de trabajo como estudio. Por otro lado, Clopper, Baccei, y Sel (2020), manifiestan que el Microsoft Teams es una plataforma de videollamada que hace participar hasta 80 personas

y se encuentra disponible en los sistemas operativos Windows, MacOS, Linux, IOS y Android.

El Ministerio de Educación (2016) en las competencias del Currículo Nacional de la Educación Básica considera la competencia 28, que tiene que ver con el uso de las TIC, para que los estudiantes puedan enfrentar diversas situaciones que se les presenten en su rutina diaria, encontrando soluciones para mejorar en los aprendizajes de las diversas áreas curriculares, para transformarse en grandes agentes de cambio en nuestro país.

Por lo tanto, la aplicación del Microsoft Teams es muy conveniente para realizar el proceso educativo en una sesión de aprendizaje virtual porque impacta significativamente en el desempeño docente y en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, que es lo que se va a demostrar en la presente investigación.

Según Ungoti Innovating Ideas (2020), Microsoft Teams es una plataforma que se encuentra en la nube de Microsoft, tiene como objetivo el trabajo colaborativo. Es un recurso de mensajería que permite la comunicación sincrónica entre usuarios tanto al interior como fuera de los salones de clase.

Microsoft Teams es una aplicación de Microsoft Office 365 que tienen como funciones compartir documentos, hacer llamadas y reuniones mediante videollamadas. Las instituciones educativas tanto públicas como privadas, así como grandes y pequeñas pueden hacer uso de Ms Teams para un mejor trabajo colaborativo entre los diversos estamentos y/o aulas ya sea dentro de la institución o fuera de ella con trabajo remoto, además puede usarse en computadoras y dispositivos móviles.

Ms Teams es una herramienta digital especialmente para la educación remota que contrasta con el uso de los correos electrónicos, siendo reemplazados por conversaciones mediante el chat organizado por equipos de trabajo, pudiendo ser estos de tamaño o pequeños y con sus actividades de manera sincrónica.

También, se pueden usar las herramientas pertenecientes a Office de Microsoft 365, los calendarios y las comunicaciones de Outlook. Además, puede utilizarse SharePoint, OneDrive y OneNote. Hay que mencionar que Microsoft Teams ha reemplazado prácticamente a Skype.

Luego se define y describe la variable dependiente desempeño docente y sus cinco dimensiones de la investigación mencionadas en la introducción.

Según Orellana (2003), para explicar el desempeño docente, debe comprenderse la definición de docente, considerando que es una persona competente que dirige y controla el proceso de enseñanza aprendizaje sobre un contenido lógico, humanista o creativo. Siendo el responsable de guiar la información explícita y de sus capacidades, demuestra el aprendizaje orientado mediante motivaciones o importantes introducciones que influyen en las competencias de los estudiantes, aplicando técnicas lo más ideal posible.

La definición del desempeño docente generalmente la relacionan con el desempeño pedagógico en el aula, por eso Montenegro (2003) puntualizó que este desempeño será entendido como el cumplimiento de las funciones de su profesión, así como las relaciones con sus estudiantes y el salón de clase son factores relacionados con las características de cada docente, este desempeño debe ser reflexivo y evaluado mediante instrumentos que midan las diferentes funciones del docente en su práctica pedagógica.

Charlotte (2011) afirma que en un comienzo el buen desempeño docente dependía de las características personales del maestro, como se vestía o sus cualidades morales. A partir de los 80, surge una posición diferente, expuesta por Hunter (1982) en USA, quien ya no considera a la docencia como un oficio más bien como una profesión y una ciencia constituida por un conjunto coherente de conocimientos, esto permite mejor evaluación docente, basándose en los méritos de los maestros más competentes

Con respecto a la primera dimensión de esta variable, según el Ministerio de Educación (2019), la planificación es un proceso razonado, adaptable, accesible, cíclico y asociado, creativo, reflexivo y crítico, que se escribe posteriormente de haber deliberado, razonado, comprendido, seleccionado y contextualizado. Se debe de pronosticar, ordenar y acordar decisiones variadas y adaptables que desarrollen la competencia en los estudiantes. Se tiene que tener en cuenta que los propósitos de aprendizaje se plantean de acuerdo a las necesidades, intereses, potencialidades y demandas del entorno de los estudiantes; así también se proponen retos y desafíos, uso de diferentes estrategias, herramientas, recursos, etc. para poder realizar la evaluación y retroalimentación en el proceso de pedagógico.

Al hacer la planificación desde el enfoque por competencias se debe tener en cuenta la contextualización de situaciones significativas y la transformación articulada y efectiva de los saberes previos hacia los más complejos e integrales, que se puedan evaluar aplicando los criterios, las evidencias, las etapas de la retroalimentación, etc. Este proceso debe ser dinámico y reflexivo, y ponerse al servicio de los estudiantes, de tal manera que permitan retroalimentar desde la aplicación de los procesos de mediación y evaluación.

En relación a la segunda dimensión, la mediación pedagógica, según el Ministerio de Educación (2019) es el proceso de interacción efectiva entre docentes y estudiantes, debiendo responder a propósitos de aprendizaje específicos que desarrollen las competencias. El docente debe ser mediador social, cultural y pedagógico, transmitiendo valores, intenciones pedagógicas y visiones proyectadas del mundo, ampliando su función social fuera del aula y la institución educativa. La mediación pedagógica involucra la acción docente-estudiante, intencional o conscientemente; revela además una intención pedagógica para provocar un permanente diálogo de saberes entre los estudiantes y su entorno, teniendo en cuenta los estilos de aprendizaje, los fines educativos, el contexto y el desarrollo de la competencia. mediante el proceso de mediación, podemos realizar modificaciones a la planificación teniendo en cuenta los resultados de la evaluación, respondiendo con pertinencia según sus propósitos a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

En función a la tercera dimensión, el clima propicio se considera como las relaciones que hay entre los diferentes actores educativos. En una institución educativa el clima resulta de una serie de componentes, el estilo de gestión y comportamientos de cada miembro de la comunidad educativa ya sea horizontal o vertical, asimismo de la satisfacción de necesidades de los agentes educativos. El clima de las instituciones educativas no es igual en todas, mucho depende de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los estamentos de ella, por lo que influye en la salud, en el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y la satisfacción de los padres de familia. Con un clima propicio en las instituciones educativas se obtiene un buen desempeño docente. Esto lo considera Fox (1973), citado en CISE-PUCP, 2007, p. 5-6, 41.

El clima propicio en las instituciones educativas influye mucho el desempeño docente, lo indica Scott (2001a), porque al realizar su sesión de aprendizaje, el docente logrará que los estudiantes presten atención e interés a su proceso pedagógico. De esta manera los estudiantes se involucraron con la institución educativa, pero también dependerá del tipo de gestión que realiza el director. Hay que mencionar que, si la institución educativa brinda un clima apropiado, obtendrá el agrado y estimulación en el trabajo de los miembros que constituyen la institución: directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Sin embargo, se debe tener en cuenta, además la infraestructura, su planificación, sus objetivos y los valores individuales de la comunidad educativa en general, mejorando los aprendizajes de los estudiantes, que es el principal objetivo de una institución educativa, como lo señala Domínguez (2011).

La cuarta dimensión del desempeño docente, la evaluación formativa es un vocablo educativo que fue introducido por Scriven en 1967, para no sólo considerar la evaluación de resultado y basarse en la del proceso, ya que proporciona información uniforme, oportuna y necesaria en la planificación y resultado de algo que puede ser perfeccionado en una actividad, y determinar luego su eficacia, según Rosales (2014). Por lo tanto, la evaluación formativa aplicada en el proceso educativo será una herramienta con mucha eficacia para realizar el proceso pedagógico; precisamente, Grau y Gómez (2010), reafirman que esta clase de evaluación es un recurso fundamental del proceso pedagógico, como un camino que favorezca, fortifique, facilite saberes, motive, sistematice y alinee el proceso de aprendizaje. Además, no se ejecuta en un solo momento del aprendizaje, más bien es parte intrínseca de todo el proceso de aprendizaje, como lo señalan Condemarin y Medina (2000); por eso se puede señalar que la evaluación diagnóstica y sumativa no son excluyentes, más bien mediante la evaluación diagnóstica se complementan para evaluar integral y holísticamente durante el proceso pedagógico. Por lo tanto, mediante la evaluación formativa se adquiere nuevos conocimientos y se desarrollan habilidades, no es sancionadora, punitiva, ni dicotómica; por lo que, incluso debería ser inadvertida por el estudiante. Establece Ruiz (2009), la evaluación formativa además de los procedimientos y enunciados cualitativos y cuantitativos de los resultados que tiene; brinda retroalimentación en el aprendizaje, sirviendo a las necesidades e intereses de los estudiantes. Por consiguiente, la

evaluación formativa es un proceso metódico, constante y de intercambio cuyo fin es la observación, acompañamiento, análisis y comprensión de la conducta del estudiante y la oportunidad de cambio a través de la elección y recolección de información surgida durante la acción pedagógica con la finalidad de procesar y sistematizar el aprendizaje en forma permanente y transformadora, mediante la retroalimentación para lograr aprender y pensar reflexivamente con pensamiento crítico y creativo; para adecuar, adaptar, modificar y enfrentar autónomamente una situación relevante.

Con respecto a la quinta dimensión, el conocimiento de los entornos virtuales, la función del docente en la era digital, según Viñals y Cuenca (2016), expresan que los profesores por interés propio han decidido innovar sus experiencias de aprendizaje en el aula con el fin de mejorar en el uso de las TIC, teniendo en cuenta las ventajas de los entornos virtuales, para que los estudiantes reciban una clase interactiva. De esta manera el docente debe promover la aplicación de las tecnologías en las aulas. Así también debe capacitarse constantemente y enfrentar las actitudes negativas que generalmente presenta para la aplicación de las TIC. Por consiguiente, el conocimiento de los entornos virtuales es muy importante en el desempeño docente, para poder realizar las experiencias de aprendizaje que logren mejorar los aprendizajes de los estudiantes durante la educación remota.

Según Duart (2001), las organizaciones educativas enrumbaron hacia la integración del entorno educativo clásico, el aula, con el trabajo en un nuevo sistema interactivo llamado entorno virtual de aprendizaje (EVA). La utilización actual de la tecnología en los procesos pedagógicos implica la aplicación de estrategias específicas para el desarrollo de estos procesos en los nuevos marcos que se configuran.

El desempeño docente en los entornos virtuales de aprendizaje se desarrolla como complemento al uso de materiales didácticos. El docente "virtual" debe situarse como guía y acompañante del estudiante. El docente virtual debe ser un acompañante más no una base de conocimiento. La interacción entre docentes, estudiantes y materiales debe ser la base de los entornos virtuales de aprendizaje.

### III.. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se justifica en el prototipo positivista del conocimiento, según Martínez y otros (2018), persigue medir, replicar, comprobar, sistematizar y comparar un conocimiento; por lo tanto, el estudio de los fenómenos observables trae consigo el control experimental y formular generalidades de la observación de los procesos.

Se aplicó el método cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo, así como es riguroso, también permite reajustar algún proceso. Se empieza delimitando una idea para que surjan los objetivos y las de incógnitas de la investigación, luego se examinan las fuentes escritas para elaborar el marco teórico. De las preguntas se llegan a generar las hipótesis y variables se diseña el estudio, para después planificar y probar en un contexto, escogiendo las unidades de análisis o muestras. Después de medir los datos se pasa a medir las variables mediante la estadística, para luego exponer las conclusiones sobre las hipótesis. Así también, los autores antes mencionados sostienen que, en este enfoque cuantitativo, para demostrar que la hipótesis es verdadera quién está realizando la investigación utiliza sus respectivos diseños. Proponen, asimismo, que los investigadores principiantes deben utilizar un solo diseño y después, realizar otras investigaciones en las que utilicen más de un diseño.

La investigación es experimental específicamente de tipo preexperimental ya que el estudio se ha medido en dos tiempos pretest y postest. De acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2014), en los diseños preexperimentales no se manipula la variable independiente y se aplica en un solo grupo, es decir no se emplean grupo control. Soto (2014) citó a Carrasco (2005) quien señala que los diseños preexperimentales son investigaciones con mínimo grado de control, por lo tanto, no satisfacen las exigencias de un experimento verdadero (p.63).

El diseño tiene como esquema:

$$G_1 = O_1 \quad x \quad O_2$$

Dónde: X = Variable independiente  
O<sub>1</sub> = Medición preexperimental de la variable dependiente  
O<sub>2</sub> = Medición postexperimental de la variable dependiente

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Definición conceptual del desempeño docente.** Montenegro (2003) puntualizó que esta variable será entendida como el acatamiento de las funciones de su profesión, siendo las relaciones con sus estudiantes y el salón de clase los factores relacionados con las características de cada docente, este desempeño debe ser reflexivo y evaluado mediante instrumentos que midan las diferentes funciones del docente en su práctica pedagógica.

**Definición operacional del desempeño docente.** La variable está caracterizada en cinco dimensiones, de las cuales se obtienen los 24 ítems, que contiene la ficha de observación, habiéndose considerado como nivel de medición de los datos, el nominal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Según Hernández, Fernández y Batista (2014) población, “es la suma de todos los argumentos que coinciden con ciertas descripciones. Las poblaciones deben colocarse visiblemente alrededor de sus particularidades de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.174).

Ramírez (1999) define: “La población censal es aquella donde todas las componentes de la investigación son reconocidas como muestra. Por esto, consideramos que la muestra estudiada se determine como población censal por ser a la vez el universo” (p. 91). Para la realización del trabajo de investigación tenemos una población censal de 72 profesores de la I.E. Nuestra Señora de Lourdes del distrito de Surquillo.

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

Según Orellana y Huamán (1999), consideró a las técnicas de investigación como procesos operativos o mecanismos que se aplican para recoger la información

necesaria de una respectiva muestra. Se selecciona teniendo en cuenta la hipótesis que se quiso demostrar y el método de investigación que se empleó. En esta investigación se aplicó la técnica de la observación, que consiste en observar cuidadosamente el hecho, se toma la información necesaria y se registra para realizar su análisis. La observación es fundamental en toda investigación; ya que mediante ella investigador logra obtener el mayor número de datos.

De acuerdo a Cárdenas, Huamán y Espíritu (2011), estos señalaron que toda técnica de investigación se aplica mediante instrumentos; y el instrumento aplicado también corresponde a una técnica, es decir ambos se corresponden. Precisamente, en esta investigación se diseñó y adaptó el respectivo instrumento, la ficha de observación del desempeño docente, teniendo como base los instrumentos propuestos por el Ministerio de Educación en el enfoque por competencias. Por eso en el instrumento antes señalado se consideraron cinco dimensiones, la planificación que contenía seis ítems, la mediación pedagógica con cinco ítems, el clima propicio con tres ítems, la evaluación formativa con seis ítems y por último el conocimiento de los entornos virtuales con cuatro ítems, haciendo un total de veinticuatro ítems. Este instrumento además fue validado por el juicio de tres expertos.

Variable: Desempeño docente

Técnica: Observación

Instrumentos: Ficha de observación del desempeño docente (pretest y posttest)

Autor: Roberto Guillermo Ruiz Yengle

Año: 2020

Monitoreo: Validez mediante juicio de expertos.

Ámbito de Aplicación: Docentes de la IE Nuestra Señora de Lourdes

### **Estadísticas de fiabilidad**

Se desarrolló a través del KR (20) de Richardson para un número de 24 ítems, cuyo valor es: 0,977; lo que indica que el instrumento es altamente confiable y por lo tanto puede ser aplicado.

Para dar fe que el instrumento aplicado sea pertinente con los objetivos de la investigación, fue revisado por expertos, contando con tres expertos evaluadores,

habiéndoseles hecho llegar una carta de presentación de la investigación a cada uno, acompañado de una matriz de evaluación del instrumento a validar.

**Tabla 1**

*Resumen de procesamiento de casos*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válido	20	100,0
	Excluidos <sup>s</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

**Tabla 2**

*Estadísticas de fiabilidad*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	KR (20) de Richardson basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0,977	0,977	24

El instrumento es altamente confiable, al ser el resultado del KR (20) = 0,977; por lo tanto, se puede aplicar a la muestra.

El instrumento consta de 24 ítems, se aplicó a 20 docentes de un total de 72 que, son la muestra, es decir, para la prueba piloto.

Cabe precisar, que se optó por la prueba KR (20) de Richardson, porque es un instrumento con respuestas dicotómicas

### **3.5. Procedimiento**

Se observó una situación problemática en los docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Surquillo, 2020, especialmente por la situación que se comenzó a vivir en nuestro país a causa de la pandemia del COVID 2019, pues a raíz del cambio de modalidad que dispuso el Ministerio de Educación, pasando de la modalidad presencial a la virtual o remota, se hizo necesaria la aplicación de ciertas innovaciones pedagógicas, por lo que se dialogó con los directivos y jerárquicos de la institución educativa, proponiendo a los docentes la aplicación de la plataforma virtual Ms Teams, que permita mejorar su desempeño, lo cual se llegó a consensuar con ellos, iniciándose de esta manera este proyecto de investigación, elaborándose para ello un instrumento, denominado ficha de observación del desempeño docente, considerando la matriz de consistencia, tomando en cuenta: las variables, dimensiones, indicadores y los ítems, titulándose a proyecto “La aplicación de Ms Teams en el desempeño docente en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, Surquillo, 2020”. Posteriormente, después de aplicarse el pretest, se realizó su respectivo análisis y se vio por conveniente realizar capacitaciones a los docentes, proporcionarles material referente al uso del Ms Teams en el aspecto educativo, como manuales y videos, que les permitieron a los docentes aplicar esta plataforma en sus respectivas actividades de aprendizaje con los estudiantes que contaban con la conectividad requerida, Después se aplicó el postest y se realizó su procesamiento y los resultados obtenidos sirvieron para medir la influencia de la aplicación de la plataforma MS Teams en el Desempeño docente, en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Surquillo. Se trabajaron en la plataforma MS Teams con 72 docentes, que constituyen la muestra poblacional, es decir que la muestra es igual a la población, por la accesibilidad, además se crearon equipos de trabajo divididos en: horas colegiadas por áreas, reuniones semanales establecidas por la dirección de la institución educativa. Los docentes interactuaron con las diversas herramientas que provee la plataforma Ms Teams, generando productos en lo referente a los aspectos del desempeño docente, dentro de las actividades, cabe precisar que, por las características del trabajo de investigación, se observó un avance considerable en el desarrollo de la variable desempeño docente, porque la plataforma Ms Teams resultó muy amigable, por lo que los docentes se acoplaron rápidamente; es preciso indicar que

la institución educativa, cuenta con la licencia oficial de Microsoft, es decir que al contar con un dominio y un hosting, se procedió a realizar la alianza estratégica con Microsoft, lo que permitió tener acceso a la totalidad de recursos de la plataforma Ms Teams. Además, nos permitió propiciar la comunicación sincrónica y asincrónica entre directivos y docentes con el uso de las herramientas y/o aplicaciones como el chat, videoconferencias, OneNote, Stream, SharePoint, Forms, OneDrive y muchas más, todas ellas de la propia Microsoft, vinculadas a la plataforma Ms Teams para mejorar el desempeño docente en la institución educativa.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Los datos obtenidos se analizaron con el programa estadístico IBM SPSS Versión 22, los resultados descriptivos obtenidos según frecuencias y porcentajes; para encontrar los resultados inferenciales se realizó la prueba de hipótesis con la prueba estadístico de Wilcoxon, puesto que es una prueba no paramétrica que compara el rango medio de dos muestras relacionadas determinando así la diferencia entre el pretest y posttest, y así determinar la influencia de la plataforma Ms Teams en la mejora del desempeño docente. Además, cabe precisar que se empleó una hoja de cálculo de Excel 2016 para elaborar la base de datos en la que se introdujeron las respuestas obtenidas producto de la aplicación del instrumento.

### **3.7. Aspectos éticos**

La tesis cumple con las normas internas de la entidad, así como de las normas internacionales de referencia bibliográfica APA, en su séptima edición, en el cual las citas fueron referenciadas, respetando la autoría de las fuentes. Conforme los resultados obtenidos, sin manipulación de la data obtenida.

#### IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de la variable y dimensiones

**Tabla 3**

*Distribución de niveles de la variable desempeño docente*

Niveles	(Pretest)		(Postest)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Deficiente	45	62,5	4	5,6
Moderado	25	34,7	10	13,9
Eficiente	2	2,8	58	80,6
Total	72	100%	72	100%

Al observar el contenido de la tabla N° 3; los resultados de la ficha de observación aplicada a una muestra representativa de 72 docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Surquillo; respecto a la variable dependiente desempeño docente, en los docentes antes del uso de la plataforma Ms Teams en el pretest se obtienen los siguientes resultados: 45, que representa el 62.5% se ubican en el nivel deficiente; mientras que, 25, que representa al 34.7%, se encuentran en nivel moderado; y 2, que representan al 2.8%, se ubican en el nivel eficiente. Asimismo, después de realizar la aplicación de la plataforma Ms Teams (postest) mejoran sustancialmente sus niveles en el desempeño docente, 58, que constituye el 80.6%, se ubican en el nivel eficiente; 10, que constituye el 13.9%, se encuentran en un nivel moderado; y 4, que representa el 5,6%, se encuentran en el nivel deficiente, por lo tanto, podemos afirmar que la aplicación de la plataforma Ms Teams, mejora sustancialmente el desempeño docente, en la referida institución educativa.

**Tabla 4***Distribución de niveles de la dimensión planificación*

Niveles	Planificación (Pretest)		Planificación (Postest)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Deficiente	44	61,1	5	6,9
Moderado	26	36,1	10	13,9
Eficiente	2	2,8	57	79,2
Total	72	100%	72	100%

Al observar la tabla N° 4; los resultados de la ficha de observación aplicada a la muestra poblacional de 72 docentes de la misma institución educativa; respecto a la dimensión planificación de la variable dependiente desempeño docente, en los docentes antes del uso de la plataforma Ms Teams en el pretest se obtienen los resultados: 44, equivalentes al 61.1% se ubican en el nivel deficiente; mientras que, 26, equivalentes al 36.1%, se encuentran en nivel moderado; y 2, equivalentes al 2.8%, se ubican en el nivel eficiente. Asimismo, después de realizar la aplicación de la plataforma Ms Teams (postest) mejoran sustancialmente sus niveles en la dimensión planificación del desempeño docente, 57, que constituye el 79.2%, se ubican en el nivel eficiente, 10, que constituye el 13.9%, se encuentran en un nivel moderado; y 5, que representa el 6.9%, se encuentran en el nivel deficiente, por lo tanto podemos afirmar que la aplicación de la plataforma MS Teams, mejora significativamente la dimensión planificación del desempeño docente, en la referida institución educativa.

**Tabla 5***Distribución de niveles de la dimensión mediación pedagógica*

Niveles	Mediación Pedagógica (Pretest)		Mediación Pedagógica (Postest)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Deficiente	47	65,3	4	5,6
Moderado	22	30,6	10	13,9
Eficiente	3	4,2	58	80,6
Total	72	100%	72	100%

Al observar la tabla N° 5; los resultados de la ficha de observación aplicada a la muestra poblacional de 72 docentes de la misma institución educativa; respecto a la dimensión mediación pedagógica de la variable dependiente desempeño docente, en los docentes antes del uso de la plataforma Ms Teams en el pretest se obtienen los resultados: 47, equivalentes al 65.3% se ubican en el nivel deficiente; mientras que, 22, equivalentes al 30.6%, se encuentran en nivel moderado; y 3, equivalentes al 4.2%, se ubican en el nivel eficiente. Asimismo, después de realizar la aplicación de la plataforma Ms Teams (postest) mejoran significativamente sus niveles en la dimensión mediación pedagógica del desempeño docente, 58, que constituye el 80.6%, se ubican en el nivel eficiente, 10, que constituye el 13.9%, se encuentran en un nivel moderado; y 4, equivalentes al 5.6%, se encuentran en el nivel deficiente; por lo tanto podemos afirmar que la aplicación de la plataforma MS Teams, mejora significativamente la dimensión mediación pedagógica del desempeño docente, en la referida institución educativa.

**Tabla 6***Distribución de niveles de la dimensión clima propicio*

Niveles	Clima Propicio (Pretest)		Clima Propicio (Postest)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Deficiente	46	63,9	4	5,6
Moderado	24	33,3	9	12,5
Eficiente	2	2,8	59	81,9
Total	72	100%	72	100%

Al observar el contenido de la tabla N° 6; los resultados de la ficha de observación aplicada a una muestra representativa de 72 docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Surquillo; respecto a la dimensión clima propicio de la variable dependiente desempeño docente, en los docentes antes del uso de la plataforma MS Teams en el pretest se obtienen los siguientes resultados: 46, que representa el 63.9% se ubican en el nivel deficiente; mientras que, 24, que representa al 33.9%, se encuentran en nivel moderado; y 2, que representan al 2.8%, se ubican en el nivel eficiente. Asimismo, después de realizar la aplicación de la plataforma MS Teams (postest) mejoran sustancialmente sus niveles en la dimensión clima propicio del desempeño docente, 59, que constituye el 81.9%, se ubican en el nivel eficiente; 9, que constituye el 12.5%, se encuentran en un nivel moderado; y 4, que representa el 5.6%, se encuentran en el nivel deficiente, por lo tanto podemos afirmar que la aplicación de la plataforma MS Teams, mejora sustancialmente la dimensión clima propicio del desempeño docente, en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Surquillo.

**Tabla 7***Distribución de niveles de la dimensión evaluación formativa*

Niveles	Evaluación Formativa (Pretest)		Evaluación Formativa (Postest)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Deficiente	39	54,2	3	4,2
Moderado	31	43,1	10	13,9
Eficiente	2	2,8	59	81,9
Total	72	100%	72	100%

Al observar el contenido de la tabla N° 7; los resultados de la ficha de observación aplicada a una muestra representativa de 72 docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Surquillo; respecto a la dimensión evaluación formativa de la variable dependiente desempeño docente, en los docentes antes del uso de la plataforma Ms Teams en el pretest se obtienen los siguientes resultados: 39, que representa el 54.2% se ubican en el nivel deficiente; mientras que, 31, que representa al 43.1%, se encuentran en nivel moderado; y 2, que representan al 2.8%, se ubican en el nivel eficiente. Asimismo, después de realizar la aplicación de la plataforma Ms Teams (postest) mejoran sustancialmente sus niveles en la dimensión evaluación formativa del desempeño docente, 59, que constituye el 81.9%, se ubican en el nivel eficiente; 10, que constituye el 13.9%, se encuentran en un nivel moderado; y 3, que representa el 4.2%, se encuentran en el nivel deficiente, por lo tanto podemos afirmar que la aplicación de la plataforma Ms Teams, mejora sustancialmente la dimensión evaluación formativa del desempeño docente, en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Surquillo.

**Tabla 8***Distribución de niveles de la dimensión conocimiento de entornos virtuales*

Niveles	Conocimiento de Entornos Virtuales (Pretest)		Conocimiento de Entornos Virtuales (Postest)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Deficiente	44	61,1	5	6,9
Moderado	26	36,1	10	13,9
Eficiente	2	2,8	57	79,2
Total	72	100%	72	100%

Al observar el contenido de la tabla N° 8; los resultados de la ficha de observación aplicada a una muestra representativa de 72 docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Surquillo; respecto a la dimensión conocimiento de entornos virtuales de la variable dependiente desempeño docente, en los docentes antes del uso de la plataforma Ms Teams en el pretest se obtienen los siguientes resultados: 44, que representa el 61.1% se ubican en el nivel deficiente; mientras que, 26, que representa al 33.1%, se encuentran en nivel moderado; y 2, que representan al 2.8%, se ubican en el nivel eficiente. Asimismo, después de realizar la aplicación de la plataforma Ms Teams (postest) mejoran sustancialmente sus niveles en la dimensión conocimiento de entornos virtuales del desempeño docente, 57, que constituye el 79.2%, se ubican en el nivel eficiente; 10, que constituye el 13.9%, se encuentran en un nivel moderado; y 5, que representa el 6.9%, se encuentran en el nivel deficiente, por lo tanto podemos afirmar que la aplicación de la plataforma Ms Teams, mejora sustancialmente la dimensión conocimiento de entornos virtuales del desempeño docente, en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Surquillo.

**Tabla 9**

*Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis general según rangos y estadísticos de contraste*

		<b>Prueba de Wilcoxon</b>		
		<b>N</b>	<b>Rango promedio</b>	<b>Suma de rangos</b>
Postest Desempeño Docente – Pretest Desempeño Docente	Rangos negativos	0 <sup>a</sup>	0,00	0,00
	Rangos positivos	72 <sup>b</sup>	36,50	2628,00
	Empates	0 <sup>c</sup>		
	Total	72		

a. Postest Desempeño Docente < Pretest Desempeño Docente

b. Postest Desempeño Docente > Pretest Desempeño Docente

c. Postest Desempeño Docente = Pretest Desempeño Docente

<b>Estadísticos de prueba <sup>a</sup></b>	
Postest Desempeño Docente – Pretest Desempeño Docente	
Z	-7,407 <sup>b</sup>
Sig. asintótica (bilateral)	0,000
a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo	
b. Se basa en rangos negativos.	

En la tabla 0, se observa que existe predominancia de rangos positivos que indica que las puntuaciones del postest son notoriamente mayores que las puntuaciones del pretest. Dado que el valor de p es 0,001 menor que 0,05 y Z (-7,407) es menor que -1,96 (punto crítico), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de investigación, es decir que, la plataforma Ms Teams impacta significativamente en el desempeño docente en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes, 2020.

**Tabla 10***Comparación de la muestra no paramétricas de las dimensiones, según Wilcoxon*

<b>Planificación</b>	<b>N</b>	<b>Rango Promedio</b>	<b>Suma de Rangos</b>	<b>Significancia Asintótica</b>	<b>Z</b>
Rangos negativos	2a	17,50	35,00	Wilcoxon	-7,058b
Rangos positivos	64b	34,00	2176,00	0,000	
Empates	6c				
Total	72				
<b>Mediación pedagógica</b>	<b>N</b>	<b>Rango Promedio</b>	<b>Suma de Rangos</b>	<b>Significancia Asintótica</b>	<b>Z</b>
Rangos negativos	2a	17,50	35,00	Wilcoxon	-6,934b
Rangos positivos	65b	34,00	2176,00	0,000	
Empates	5c				
Total	72				
<b>Clima propicio</b>	<b>N</b>	<b>Rango Promedio</b>	<b>Suma de Rangos</b>	<b>Significancia Asintótica</b>	<b>Z</b>
Rangos negativos	0a	17,50	35,00	Wilcoxon	-7,234b
Rangos positivos	65b	34,00	2176,00	0,000	
Empates	7c				
Total	72				
<b>Evaluación formativa</b>	<b>N</b>	<b>Rango Promedio</b>	<b>Suma de Rangos</b>	<b>Significancia Asintótica</b>	<b>Z</b>
Rangos negativos	1a	17,50	35,00	Wilcoxon	-7,116b
Rangos positivos	64b	34,00	2176,00	0,000	
Empates	7c				
Total	72				
<b>Conocimiento de entornos virtuales</b>	<b>N</b>	<b>Rango Promedio</b>	<b>Suma de Rangos</b>	<b>Significancia Asintótica</b>	<b>Z</b>
Rangos negativos	0a	17,50	35,00	Wilcoxon	-7,289b
Rangos positivos	66b	34,00	2176,00	0,000	
Empates	6c				
Total	72				

En la tabla 10, se observa que existe predominancia de rangos positivos que indica que las puntuaciones del postest son notoriamente mayores que las puntuaciones del pretest. Dado que el valor de p es 0,000 menor que  $\alpha$  y Z (-7,058b), (-6,934b), (-7,234b), (-7,116b) y (-7,289b), es menor que -1,96 (punto crítico), se rechaza la hipótesis nula, admitiéndose las hipótesis específicamente en las dimensiones, que la plataforma Ms Teams mejora significativamente la planificación, la mediación pedagógica, el clima propicio, la evaluación formativa y el conocimiento de entornos virtuales en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Surquillo, 2020.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, se determinó que la aplicación de la plataforma MS Teams influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020, comprobando que en el pretest se encontraban en nivel deficiente el 62,5% y luego del experimento, en el postest este porcentaje baja significativamente al 5,6%, así también el nivel moderado que se encontraba en el 34,7% sufre un descenso al 13,9%, en cambio el nivel eficiente que encontraba en un 2,8% sube considerablemente a un 80,6%; tal como se corrobora a través de la prueba no paramétrica de Wilcoxon, cuyos resultados arrojaron  $p=0,001$  menor que 0.05 y  $z (-7,407)$  menor que el punto crítico  $(-1,96)$ ; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de investigación. Los resultados concuerdan con Mcknight y otros (2016), quienes afirman que la enseñanza digital en los docentes, aplicando estrategias de instrucción digital les permite mejorar su desempeño docente y transformar el aprendizaje de los estudiantes, esto se logró comprobar aplicando entrevistas y formando grupos focales, se monitoreó aulas en siete escuelas ejemplares en todo USA, encuestando también a las familias, así como la percepción de los docentes en el uso de la tecnología, concluyendo que se lograba una excelente integración de la tecnología en el aprendizaje lo que resulta positivo desde todo punto de vista. Además, Gómez y Luna (2018), tuvieron como fin determinar la influencia del Programa "Innovatic" en el desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa de Pucallpa. La investigación fue de tipo preexperimental de un solo grupo (pre y post test), y demostraron que la aplicación del programa Innovatic influyó positivamente en el desempeño de los docentes, en ese sentido cabe mencionar, que estos resultados concuerdan con los obtenidos en la presente investigación. Finalmente, Dave (2019), señaló que la aplicación de plataformas virtuales permite que los docentes y estudiantes mejoren la enseñanza y el aprendizaje mediante la comunicación sincrónica, como las herramientas de Microsoft Teams en videollamadas, chat y acceso en forma directa e instantánea. Cabe precisar que el autor coincide en gran medida con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Con respecto a la primera dimensión planificación de la variable desempeño docente, se determinó que la aplicación de la plataforma Ms Teams influye

significativamente en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020, comprobando que en el pretest se encontraban en nivel deficiente el 61,1% y luego del experimento, en el postest se bajó considerablemente este porcentaje a 6,9%; asimismo el nivel moderado que se encontraba en el pretest en un 36,1% bajó en el postest a un 13,9%; y lo más notorio se da en el nivel eficiente que antes del experimento tenía tan solo un 2,8% y en el postest sube ampliamente al 79,2%; tal como se corrobora a través de la prueba no paramétrica de Wilcoxon, cuyos resultados arrojaron  $p=0,001$  menor que 0.05 y  $z (-7,058)$  menor que el punto crítico (-1,96); por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la primera hipótesis específica de investigación; según el Ministerio de Educación (2019), determinó que la planificación es un proceso razonado, adaptable, accesible, cíclico y asociado, creativo, reflexivo y crítico, que se escribe posteriormente de haber deliberado, razonado, comprendido, seleccionado y contextualizado. Se debe de pronosticar, ordenar y acordar decisiones variadas y adaptables que desarrollen la competencia en los estudiantes. Se debe tener en cuenta que los propósitos de aprendizaje se plantean de acuerdo con las necesidades, intereses, potencialidades y demandas del entorno de los estudiantes; así también se proponen retos y desafíos, uso de diferentes estrategias, herramientas, recursos, etc. para poder realizar la evaluación y retroalimentación en el proceso de enseñanza aprendizaje, en ese sentido se muestra las coincidencias con los resultados de la presente tesis.

En relación a la segunda dimensión, la mediación pedagógica, se determinó que la aplicación de la plataforma Ms Teams influye significativamente en la mediación pedagógica en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020, comprobando que en el pretest se encontraban en nivel deficiente el 65,3% y luego del experimento este porcentaje descendió ampliamente a un 5,6%, además el nivel moderado que en el pretest se encontraba en un 30,6%, en el postest descendió también al 13,9%; pero lo más significativo se observó en el nivel eficiente, el cual después de estar sólo en el 4,2% subió considerablemente al 80,6%; tal como se corrobora a través de la prueba no paramétrica de Wilcoxon, cuyos resultados arrojaron  $p=0,001$  menor que 0.05 y  $z (-6,934)$  menor que el punto crítico (-1,96); por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la segunda hipótesis específica de investigación, coincidiendo con el Ministerio de Educación (2019) que sostiene

que la mediación pedagógica es el proceso de interacción efectiva entre docentes y estudiantes, debiendo responder a propósitos de aprendizaje específicos que desarrollen las competencias. El docente debe ser mediador social, cultural y pedagógico, transmitiendo valores, intenciones pedagógicas y visiones proyectadas del mundo, ampliando su función social fuera del aula y la institución educativa. La mediación pedagógica involucra la acción docente-estudiante, intencional o conscientemente; revela además una intención pedagógica para provocar un permanente diálogo de saberes entre los estudiantes y su entorno, teniendo en cuenta los estilos de aprendizaje, los fines educativos, el contexto y el desarrollo de la competencia. Mediante el proceso de mediación, podemos realizar modificaciones a la planificación teniendo en cuenta los resultados de la evaluación, respondiendo con pertinencia según sus propósitos a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Como se puede advertir pues, se coincide con las afirmaciones referidas por el Ministerio de Educación. También nos indicó que al hacer la planificación desde el enfoque por competencias se debe tener en cuenta la contextualización de situaciones significativas y la transformación articulada y efectiva de los saberes previos hacia los más complejos e integrales, que se puedan evaluar aplicando los criterios, las evidencias, las etapas de la retroalimentación, etc.

Con referencia a la tercera dimensión se determinó que la aplicación de la plataforma Ms Teams influye significativamente en el clima propicio para el aprendizaje en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020, comprobando que en el pretest se encontraban en nivel deficiente el 63,9% y luego del experimento baja considerablemente este porcentaje a 5,6%, luego también se comprueba que el nivel moderado que en el pretest se encontraba en un porcentaje igual al 33,3%, baja después del experimento a un 12,2%; y nuevamente lo más significativo se da en el nivel eficiente que antes del experimento se encontraba en un porcentaje equivalente al 2,8% se eleva considerablemente en el posttest al 81,9%; tal como se corrobora a través de la prueba no paramétrica de Wilcoxon, cuyos resultados arrojaron  $p=0,001$  menor que 0.05 y  $z (-7,234)$  menor que el punto crítico (-1,96); por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la tercera hipótesis específica de investigación. Ahora bien, esto demostró que el clima propicio en las instituciones educativas influye mucho el desempeño docente, como lo indica Scott

(2003), porque al realizar su sesión de aprendizaje, el docente logrará que los estudiantes presten atención e interés a su proceso pedagógico. De esta manera los estudiantes se involucrarán con la institución educativa, pero también dependerá del tipo de gestión que realiza el director. Hay que mencionar que, si la institución educativa brinda un clima apropiado, obtendrá el agrado y estimulación en el trabajo de los miembros que constituyen la institución educativa como son los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Se puede evidenciar claramente las coincidencias de las afirmaciones del autor, con los resultados de la presente investigación. Por eso podemos afirmar que en una institución educativa el clima resulta de una serie de componentes, el estilo de gestión y comportamientos de cada miembro de la comunidad educativa ya sea horizontal o vertical, asimismo de la satisfacción de necesidades de los agentes educativos. El clima de las instituciones educativas no es igual en todas, mucho depende de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los estamentos de ella, por lo que al haberse utilizado nuevas herramientas digitales que permitieron una labor más dinámica de los docentes, también influyó en su salud, así como en su desempeño profesional,

Con respecto a la cuarta dimensión, se determinó que la aplicación de la plataforma Ms Teams influye significativamente en la evaluación formativa en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020, comprobando que en el pretest se encontraban en el nivel deficiente el 54,2%, descendiendo luego del experimento a tan solo 4,2%; de la misma manera el nivel moderado descendió de un 43,1% que se encontraba antes del experimento, a un 13,9% después del experimento; y nuevamente lo más significativo se pudo observar en el nivel eficiente ya después de haber estado antes del experimento en tan solo un 2,8%, en el posttest, es decir después del experimento sube considerablemente a un 81,9%; tal como se corrobora a través de la prueba no paramétrica de Wilcoxon, cuyos resultados arrojaron  $p=0,001$  menor que 0.05 y  $z (-7,116)$  menor que el punto crítico (-1,96); por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la cuarta hipótesis específica de investigación. Debemos tener en cuenta la coincidencia con algunos autores ya la evaluación formativa es un vocablo educativo que fue introducido por Scriven en 1967, para no sólo considerar la evaluación de resultado y basarse en la del proceso, ya que proporciona información uniforme, oportuna y necesaria en la

planificación y resultado de algo que puede ser perfeccionado en una actividad, y determinar luego su eficacia, según Rosales (2014). Por lo tanto, la evaluación formativa aplicada en el proceso educativo será una herramienta con mucha eficacia para realizar el proceso pedagógico; precisamente, Grau y Gómez (2010), reafirman que esta clase de evaluación es un recurso fundamental del proceso pedagógico, como un camino que favorezca fortifique, facilite saberes, motive, sistematice y alinee el proceso de aprendizaje. Por consiguiente, según estableció Ruiz (2009), la evaluación formativa es un proceso metódico, constante y de intercambio cuyo fin es la observación, acompañamiento, análisis y comprensión de la conducta del estudiante y la oportunidad de cambio a través de la elección y recolección de información surgida durante la acción pedagógica con la finalidad de procesar y sistematizar el aprendizaje en forma permanente y transformadora, mediante la retroalimentación para lograr aprender y pensar reflexivamente con pensamiento crítico y creativo; para adecuar, adaptar, modificar y enfrentar autónomamente una situación relevante. Se advierte claramente que los autores coinciden ampliamente con los resultados de la presente tesis.

Referente a la quinta dimensión de la variable desempeño docente, se determinó que la aplicación de la plataforma Ms Teams influye significativamente en el conocimiento de entornos virtuales en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020, comprobando que en el pretest se encontraban en nivel deficiente el 61,1% y luego del experimento descendió considerablemente a un 61,9%; también se pudo observar que el nivel moderado que se encontraba en el pretest en un 36,1% descendió a un 13,9% en el postest; en cambio en el nivel eficiente, se observó el cambio más significativo ya que antes del experimento estuvo en un 2,8% y después del del experimento se pudo observar en el postest una elevación considerable ya llegó al 79,2%; tal como se corrobora a través de la prueba no paramétrica de Wilcoxon, cuyos resultados arrojaron  $p=0,001$  menor que 0.05 y  $z$  (-7,289) menor que el punto crítico (-1,96); por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la quinta hipótesis específica de investigación. El conocimiento de los entornos virtuales, la función del docente en la era digital, según Viñals y Cuenca (2016), expresan que los profesores por interés propio han decidido innovar sus experiencias de aprendizaje en el aula con el fin de mejorar en el uso de las TIC, teniendo en cuenta las ventajas de los entornos virtuales, para que los estudiantes

reciban una clase interactiva. De esta manera el docente debe promover la aplicación de las tecnologías en las aulas. Así también debe capacitarse constantemente y enfrentar las actitudes negativas que generalmente presenta para la aplicación de las TIC. Por consiguiente, el conocimiento de los entornos virtuales es muy importante en el desempeño docente, para poder realizar las experiencias de aprendizaje que logren mejorar los aprendizajes de los estudiantes durante la educación remota. Cabe advertir que podemos identificar claramente coincidencias entre los hallazgos de los autores, con los resultados obtenidos en la presente investigación. El desempeño docente en los entornos virtuales de aprendizaje se desarrolla como complemento al uso de materiales didácticos. El docente "virtual" debe situarse como guía y acompañante del estudiante. El docente virtual debe ser un acompañante, mas no una base de conocimiento. La interacción entre docentes, estudiantes y materiales debe ser la base de los entornos virtuales de aprendizaje.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA:**

Se determinó que la aplicación de la plataforma Ms Teams influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020, comprobando que en el pretest se encontraban en nivel deficiente el 62,5% y luego del experimento, en el postest llegaron al nivel eficiente, el 80,6%; tal como se corrobora a través de la prueba no paramétrica de Wilcoxon, cuyos resultados arrojaron  $p=0,001$  menor que 0.05 y  $z (-7,407)$  menor que -1,96; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de investigación.

### **SEGUNDA:**

Se determinó que la aplicación de la plataforma Ms Teams influye significativamente en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020, comprobando que en el pretest se encontraban en nivel deficiente el 61,1% y luego del experimento, en el postest llegaron al nivel eficiente, el 79,2%; tal como se corrobora a través de la prueba no paramétrica de Wilcoxon, cuyos resultados arrojaron  $p=0,001$  menor que 0.05 y  $z (-7,058)$  menor que -1,96; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la primera hipótesis específica de investigación.

### **TERCERA:**

Se determinó que la aplicación de la plataforma Ms Teams influye significativamente en la mediación pedagógica en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020, comprobando que en el pretest se encontraban en nivel deficiente el 65,3% y luego del experimento, en el postest llegaron al nivel eficiente, el 80,6%; tal como se corrobora a través de la prueba no paramétrica de Wilcoxon, cuyos resultados arrojaron  $p=0,001$  menor que 0.05 y  $z (-6,934)$  menor que -1,96; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la segunda hipótesis específica de investigación.

#### **CUARTA:**

Se determinó que la aplicación de la plataforma Ms Teams influye significativamente en el clima propicio para el aprendizaje en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020, comprobando que en el pretest se encontraban en nivel deficiente el 63,9% y luego del experimento, en el postest llegaron al nivel eficiente, el 81,9%; tal como se corrobora a través de la prueba no paramétrica de Wilcoxon, cuyos resultados arrojaron  $p=0,001$  menor que 0.05 y  $z (-7,234)$  menor que -1,96; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la tercera hipótesis específica de investigación.

#### **QUINTA:**

Se determinó que la aplicación de la plataforma Ms Teams influye significativamente en la evaluación formativa en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020, comprobando que en el pretest se encontraban en nivel deficiente el 54,2% y luego del experimento, en el postest llegaron al nivel eficiente, el 81,9%; tal como se corrobora a través de la prueba no paramétrica de Wilcoxon, cuyos resultados arrojaron  $p=0,001$  menor que 0.05 y  $z (-7,116)$  menor que -1,96; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la cuarta hipótesis específica de investigación.

#### **SEXTA:**

Se determinó que la aplicación de la plataforma Ms Teams influye significativamente en el conocimiento de entornos virtuales en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" – 2020, comprobando que en el pretest se encontraban en nivel deficiente el 61,1% y luego del experimento, en el postest llegaron al nivel eficiente, el 79,2%; tal como se corrobora a través de la prueba no paramétrica de Wilcoxon, cuyos resultados arrojaron  $p=0,001$  menor que 0.05 y  $z (-7,289)$  menor que -1,96; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la quinta hipótesis específica de investigación.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA:**

A los directivos de la IE Nuestra Señora de Lourdes de Surquillo promover la capacitación e implementación de la plataforma Ms Teams, como proyectos de innovación para la mejorar el desempeño docente de sus profesores.

### **SEGUNDA:**

A los directivos de la IE Nuestra Señora de Lourdes de Surquillo, normar la utilización de la plataforma Ms Teams, en las diferentes actividades pedagógicas, por la accesibilidad y sobre todo la funcionalidad de ésta, en la educación virtual que se está dando en épocas de pandemia, por el COVID 19 y como una alternativa viable para que perdure en el tiempo.

### **TERCERA.**

A los directivos de la IE Nuestra Señora de Lourdes de Surquillo fomentar y promover la implementación de la plataforma Ms Teams, en los diferentes procesos administrativos, por la accesibilidad y sobre todo la funcionalidad de ésta, en la atención virtual que se está dando en épocas de pandemia, por el COVID 19 y como una alternativa viable para que perdure en el tiempo.

### **CUARTA:**

A los docentes de la IE Nuestra Señora de Lourdes de Surquillo, fomentar y promover su capacitación y actualización en la aplicación de la plataforma Ms Teams, en los diferentes procesos pedagógicos que realicen, con el fin de mejorar su desempeño docente.

### **QUINTA:**

A los padres de familia de la IE Nuestra Señora de Lourdes de Surquillo, fomentar y promover la aplicación de la plataforma Ms Teams, en los diferentes procesos de aprendizaje de sus hijos e hijas.

### **SEXTA:**

A los estudiantes de la IE Nuestra Señora de Lourdes de Surquillo, fomentar y promover el uso de la plataforma Ms Teams y sus aplicaciones, en sus diferentes procesos de aprendizaje que desarrollen en su etapa escolar, por las bondades con las que cuenta esta herramienta digital.

## REFERENCIAS

- Cahuana, E. (2017). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas*. <http://www.redalyc.org/html/904/90452745009/>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación científica*. (Primera ed.). Lima: San Marcos. p.63
- Charlotte, D. (2011) *Competencia docente: desarrollo, apoyo y evaluación*. Edit. CINDE.
- Clopper, A., Baccei, E., & Sel, T. (2020). *An Evaluation of Zoom and Microsoft Teams Video Conferencing Software with Network Packet Loss and Latency*. <https://digitalcommons.wpi.edu/iqp-all/5687>
- Condemarin, M. y Medina, A. (2016). *Evaluación de los aprendizajes*. [http://www.rmm.cl/sites/default/files/usuarios/mcocha/doc/201011141500430.libro\\_mabel\\_condemarin\\_evaluacion\\_aprendizajes.pdf](http://www.rmm.cl/sites/default/files/usuarios/mcocha/doc/201011141500430.libro_mabel_condemarin_evaluacion_aprendizajes.pdf)
- Correa, M. (2018). *Taller de Herramientas TIC en la Alfabetización Digital para Docentes de Primaria de la UGEL - 02 de La Esperanza, 201*. (Tesis de Doctorado). Universidad Cesar Vallejo.
- Dave, L. (2019). *Teaching with Teams: An introduction to teaching an undergraduate law module using Microsoft Teams*. *Innovative Practice in Higher Education*, 3(3), 234-345. <http://journals.staffs.ac.uk/index.php/ipihe/article/view/188/0>
- Domínguez, S. (2011) “*Estructura organizacional de una institución educativa*”. *Universidad Veracruzana*. [cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/29856/1/Dominguez%20Jacome%20Sara.pdf](http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/29856/1/Dominguez%20Jacome%20Sara.pdf)
- Duart, J.; Martínez, M. (Compiladores). (2001). *Evaluación de la calidad docente en entornos virtuales de aprendizaje*. Gedisa Editorial.
- Duke, D. (2015). *Teacher evaluation policy. From accountability to professional development*. SUNY Press.
- Espino, J. (2018). *Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula*. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres, [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4525/espino\\_wje.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4525/espino_wje.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- George, D. y Mallery, P. (2015). SPSS versión 25: Estadística paso a paso. <https://books.google.com.pe/books?id=ldcrtwAACAAJ&dq=george+y+mallery&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjp4l3fwtjAhVGs1kKHx6zCJs4ChDoAQgtMAE>
- Gómez, U., & Luna, O. (2018). *Programa "Innovatic" para Mejorar el Dominio de la Enseñanza Aprendizaje en los Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa Aplicación Horacio Zeballos Gámez de Pucallpa*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Grau, S., Gómez, C. (2010). *La evaluación, un proceso de cambio para el aprendizaje. En: Evaluación de los aprendizajes en el Espacio Europeo de Educación*. ISBN 978-84-268-1523-1, 17-32
- Hernández R, Fernández, C, Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mcgraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Hunter, M. (1982). *Maestría en enseñanza*. El Segundo, CA: Publicaciones TIP. <https://education.stateuniversity.com/pages/2074/Hunter-Madeline-Cheek-1916-1994.html#ixzz6pluR102m>
- Kihoza, P., Zlotnikova, I., Kalegele, K., & Kizito, J. (2016). *An Assessment of Teachers' Abilities to Support Blended Learning Implementation in Tanzanian Secondary Schools*. *contemp educ technol*, 7(1), 60-84. <https://doi.org/10.30935/cedtech/6163>
- Lescano, L. (2020). *Perú avanza cinco años en la educación digital en tiempos de COVID 19*. RCR. <https://www.rcrperu.com/peru-avanza-cinco-anos-en-la-educacion-digital-en-tiempos-de-covid-19/>
- Martínez, L., Hinojo, F., & Aznar, I. (2018). Application of Information and Communication Technologies (ITC) in Teaching-Learning Processes by Chemistry Teachers. *Inf. Tecnol*, 29(2), 41-52. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000200041>
- Mcknight, K., O'Malley, K., Ruzic, R., Horsley, M., & Bassett, K. (2016). *Teaching in a Digital Age: How Educators Use Technology to Improve Student Learning*. *Journal of Research on Technology in Education*, 48(3), 194-211. <https://doi.org/10.1080/15391523.2016.1175856>

- Mcvey, M., Edmond, A., & Montgomery, D. (2019). *Supporting Students to Develop their Digital Literacies using Microsoft Teams*. University of Glasgow Conference, 4(23), 11-12.
- Meléndez, K. (2019). *Aplicación de TIC para optimizar el proceso de enseñanza - aprendizaje en docentes de secundaria de la Institución Educativa "Niño Dios", Chimbote, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad San Pedro.
- Mercado, H. (2018). *Implementando el trabajo colegiado para mejorar la gestión en la aplicación de las TIC en las sesiones de aprendizajes*. (Tesis pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Ministerio de Educación del Perú (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú (2016). *El Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú (2019). *Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes en la Educación Secundaria*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6646>
- Monguilot, M., González, C., & Guitert, M. (2017). *La colaboración virtual docente para diseñar situaciones de aprendizaje mediadas por TIC en Educación Física*. <https://revistes.ub.edu/index.php/didacticae/article/view/20186>.
- Montenegro, I. (2003). *Desempeño docente*. Editorial Magisterio. [https://books.google.com.pe/books/about/Evaluaci%C3%B3n\\_del\\_desempe%C3%B1o\\_docente.html?hl=es&id=8mH8ozUEIL4C&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Evaluaci%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o_docente.html?hl=es&id=8mH8ozUEIL4C&redir_esc=y)
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos* (2da ed.). Editorial Magisterio. <https://www.magisterio.com.co/libro/evaluacion-del-desempeno-docente-fundamentos-modelos-e-instrumentos>
- Montenegro, I. (2016). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Cooperativa editorial del Magisterio. <http://bibliotecadigital.magisterio.co/libro/evaluaci-n-del-desempe-o-docente-fundamentos-modelos-e-instrumentos>
- Orellana, K. (2003), *La administración como la disposición de enfoques y prácticas importantes*. Editorial McGraw-Hill.

- Orellana y Huamán (1999), *Diseño y elaboración de proyectos de investigación pedagógica*, Edit. Instituto Andino de Pedagogía de la U.N.C.P. [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/uncp/1865/tesis\\_estrella\\_leon\\_maria%2csosa\\_arroyo\\_lucia.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/uncp/1865/tesis_estrella_leon_maria%2csosa_arroyo_lucia.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020a). *Impacto de la COVID-19 en la educación*. <https://es.unesco.org/covid19/educationresponse>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2018). *Marco de competencias de los docentes en materia de TIC*. [https://unesdoc.unesco.org/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach\\_import\\_dd819d1d-270f-4042-8f41-e51ec1ac639e?\\_=371024spa.pdf&to=64&from=1#pdfjs.action=download](https://unesdoc.unesco.org/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_dd819d1d-270f-4042-8f41-e51ec1ac639e?_=371024spa.pdf&to=64&from=1#pdfjs.action=download)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020b). *Diez recomendaciones para estudiar a distancia durante la emergencia del coronavirus*. <https://news.un.org/es/story/2020/03/1471342>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19*. <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Organización Panamericana de la Salud-Organización Mundial de la Salud OPS-OMS (2020). *Actualización Epidemiológica Nuevo coronavirus (COVID-19)*. <https://www.paho.org/sites/default/files/2020-02/2020-feb-28-phe-actualizacion-epi-covid19.pdf>
- Organization for Economic Cooperation and Development (2020). *A framework to guide an education response to the COVID-19 Pandemic of 2020* [https://www.hm.ee/sites/default/files/framework\\_guide\\_v1\\_002\\_harward.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/framework_guide_v1_002_harward.pdf)
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Centro de investigaciones y servicios educativos, CISE-PUCP, 2007, p. 5-6, 41
- Ramírez, T (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación* (3a ed.). Carhel. <https://www.monografias.com/trabajos-pdf/proyecto-investigacion/proyecto-investigacion.pdf>

- Rogers, H. (2017). *El Banco Mundial advierte sobre una “crisis del aprendizaje” en la educación a nivel mundial*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2017/09/26/world-bank-warns-of-learning-crisis-in-global-education>
- Rosales, M. (2014). *Proceso evaluativo: Evaluación sumativa, evaluación formativa y assesment. Su impacto en la educación actual*. Trabajo presentado en el Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación. [www.oei.es/congreso2014/memoriactei/662](http://www.oei.es/congreso2014/memoriactei/662)
- Ruiz, M. (2009). *La evaluación basada en competencias*. 1-22. [http://www.cca.org.mx/profesores/congreso\\_recursos/descargas/mag\\_competencias.pdf](http://www.cca.org.mx/profesores/congreso_recursos/descargas/mag_competencias.pdf)
- Santa, D. (2018). *Aplicación de un programa en TIC para el fortalecimiento de las competencias en la labor docente, en el Colegio José Elías Puyana de Floridablanca 2013*. (Tesis de Maestría). Universidad Norbert Wiener.
- Scott, W. (2001a), “*Organizations: Overview*”, en Neil J. Smelser y Paul B. Baltes (eds.), *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences: Organizational and Management Studies*, Ámsterdam, Pergamon, Elsevier Science, vol. 16, pp. 10910-10917.
- Sierra, J., Bueno, G., & Monroy, S. (2016). *Análisis del uso de las tecnologías TIC por parte de los docentes de las Instituciones educativas de la ciudad de Riohacha*. *Omnia*, 22(2), 50-64.
- Ungoti Innovating Ideas, (2020). *COVID-19: impacto en la educación y respuesta de política pública*. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33696/148198SP.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Viñals, A., & Cuenca, J. (2016). *El rol del docente en la era digital*. *Revista Interuniversitaria de formación del Profesorado*, 30(2), 103-114.
- WEF (2020). *La pandemia COVID-19 ha cambiado la educación para siempre*. <https://es.weforum.org/agenda/2020/05/la-pandemia-covid-19-ha-cambiado-la-educacion-para-siempre-asi-es-como/>
- Word Vision Internacional (2020). *Consecuencias del COVID-19. Las repercusiones secundarias ponen en más riesgo las vidas de los niños que la propia enfermedad*. <https://www.wvi.org/sites/default/files/2020-04/consecuencias%20del%20covid-19->

%20las%20repercusiones%20secundarias%20ponen%20en%20m%c3%8  
1s%20riesgo%20las%20vidas%20de%20los%20ni%c3%91os%20que%20l  
a%20propia%20enfermedad.pdf

# **ANEXOS**

## Anexo 1

**Tabla 11. Operacionalización de la variable dependiente desempeño docente**

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Ms Teams	Según Ungoti Innovating Ideas (2020), Microsoft Teams es una plataforma que se encuentra en la nube de Microsoft, tiene como objetivo el trabajo colaborativo. Es un recurso de mensajería que permite la comunicación sincrónica entre usuarios tanto al interior como fuera de los salones de clase.	La variable está caracterizada en cinco dimensiones, de las cuales se obtienen los 24 ítems, que contiene la ficha de observación, habiéndose considerado como nivel de medición de los datos, el nominal.	Planificación	1. Identifica el propósito y especifica la situación significativa 2. Establece criterios de evaluación 3. Adecúa las actividades de la experiencia de aprendizaje	Si (1) No (2) Dicotómica
Desempeño docente	La definición del desempeño docente generalmente la relacionan con el desempeño pedagógico en el aula, por eso Montenegro (2003) puntualizó que el desempeño será entendido como el cumplimiento de las funciones de su profesión, así como las relaciones con sus estudiantes y el salón de clase son factores relacionados con las características de cada docente, este desempeño debe ser reflexivo y evaluado mediante instrumentos que midan las diferentes funciones del docente en su práctica pedagógica.		Mediación pedagógica	4. Promueve el razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico 5. Promueve la autonomía, uso de las Tic y los valores y actitudes de los enfoques transversales	Si (1) No (2) Dicotómica
			Clima propicio	6. Brinda soporte socioemocional a los estudiantes 7. Respeta las ideas y opiniones de los estudiantes	Si (1) No (2) Dicotómica
			Evaluación formativa	8. Recoge, registra y analiza las evidencias de aprendizaje y formula preguntas abiertas 9. Describe y valora los logros del estudiante en la evidencia de aprendizaje 10. Utiliza instrumentos para analizar las evidencias	Si (1) No (2) Dicotómica
			Conocimiento de entornos virtuales	11. Utiliza los recursos educativos y tecnológicos que se encuentran en el Ms Teams 12. Tiene conocimiento adecuado de los entornos virtuales	Si (1) No (2) Dicotómica

## Anexo 2

**Tabla 12. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento**

N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos de los validadores	Dictamen
1	Doctor	Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	Aplicable
2	Doctor	Edwin Barrios Valer	Aplicable
3	Doctora	Cristina Melchora Márquez Sierra	Aplicable

## Anexo 3

**Tabla 13. Matriz de consistencia**

<b>Matriz de consistencia</b>						
<b>Título:</b> La aplicación de Microsoft Teams en el desempeño docente en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes", Surquillo, 2020						
<b>Autor:</b> Roberto Guillermo Ruiz Yengle						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables			
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo influye la aplicación del Microsoft Teams en el desempeño docente en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020?	<b>OBJETIVO GENERAL.</b> Determinar la influencia de la aplicación del Microsoft Teams en el desempeño docente en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020.	<b>HIPÓTESIS GENERAL.</b> La aplicación del Microsoft Teams influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020.	Microsoft Teams			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> 1. ¿Cómo influye la aplicación del Microsoft Teams en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020? 2. ¿Cómo influye la aplicación del Microsoft Teams en la mediación pedagógica en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020? 3. ¿Cómo influye la aplicación del Microsoft Teams en el clima propicio para el aprendizaje en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020? 4. ¿Cómo influye la aplicación del Microsoft Teams en la evaluación formativa en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020? 5. ¿Cómo influye la aplicación del Microsoft Teams en el conocimiento de entornos virtuales en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020?	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> 1. Determinar la influencia de la aplicación del Microsoft Teams en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020. 2. Determinar la influencia de la aplicación del Microsoft Teams en la mediación pedagógica en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020. 3. Determinar la influencia de la aplicación del Microsoft Teams en el clima propicio para el aprendizaje en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020. 4. Determinar la influencia de la aplicación del Microsoft Teams en la evaluación formativa en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020 5. Determinar la influencia de la aplicación del Microsoft Teams en el conocimiento de entornos virtuales en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> 1. La aplicación del Microsoft Teams influye significativamente en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020. 2. La aplicación del Microsoft Teams influye significativamente en la mediación pedagógica en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020. 3. La aplicación del Microsoft Teams influye significativamente en el clima propicio para el aprendizaje en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020. 4. La aplicación del Microsoft Teams influye significativamente en la evaluación formativa en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020. 5. La aplicación del Microsoft Teams influye significativamente en el conocimiento de entornos virtuales en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" - 2020.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			1. Planificación del proceso de Enseñanza-Aprendizaje	1. Identifica el propósito y especifica la situación significativa 2. Establece criterios de evaluación 3. Adecúa las actividades de la experiencia de aprendizaje	1; 2; 3; 4; 5; 6	Dicotómica Deficiente 6 - 9 Moderado 10 - 13 Eficiente 14 - 18
2. Mediación pedagógica	4. Promueve el razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico 5. Promueve la autonomía, uso de las Tic y los valores y actitudes de los enfoques transversales	7; 8; 9; 10; 11	Dicotómica Deficiente 5 - 7 Moderado 8 - 10 Eficiente 11 - 15			
3. Clima propicio para el aprendizaje	6. Brinda soporte socioemocional a los estudiantes 7. Respeta las ideas y opiniones de los estudiantes	12; 13; 14	Dicotómica Deficiente 3 - 4 Moderado 5 - 6 Eficiente 7 - 9			
4. Evaluación formativa	8. Recoge, registra y analiza las evidencias de aprendizaje y formula preguntas abiertas 9. Describe y valora los logros del estudiante en la evidencia de aprendizaje 10. Utiliza instrumentos para analizar las evidencias	15; 16; 17; 18; 19; 20	Dicotómica Deficiente 6 - 9 Moderado 10 - 13 Eficiente 14 - 18			
5. Conocimiento de entornos virtuales	11. Utiliza los recursos educativos y tecnológicos que se encuentran en el Ms Teams Tiene conocimiento adecuado de los entornos virtuales	21; 22; 23; 24	Dicotómica Deficiente 4 - 5 Moderado 6 - 9 Eficiente 10 - 12			

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> Preexperimental</p> <p><b>Método:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b> Población censal de 72 docentes de la IE Nuestra Señora de Lourdes</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Aleatorio simple</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> n = 72</p>	<p><b>Variable:</b> Desempeño docente</p> <p><b>Técnicas:</b> Observación</p> <p><b>Instrumentos:</b> Ficha de Observación del desempeño docente (pretest y postest)</p> <p>Autor: Roberto Guillermo Ruiz Yengle</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: Observación</p> <p>Ámbito de Aplicación: Docentes de la IE Nuestra Señora de Lourdes Forma de Administración:</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se observó una situación problemática en los docentes de la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" de Surquillo, 2020 requiriendo la aplicación de la plataforma virtual MS Teams, que permita mejorar el desempeño docente, de tal forma se elaboró el instrumento, denominado Ficha de observación del Desempeño docente, considerando la matriz de consistencia, tomando en cuenta: las variables, dimensiones, indicadores y los ítems. Posteriormente se realizó el análisis pretest y postest a la variable Desempeño docente, su procesamiento y los resultados obtenidos para medir el impacto de la aplicación de la plataforma MS Teams en el Desempeño docente, en la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes" de Surquillo. Se trabajaron en la plataforma MS Teams con 72 docentes, que constituyen la muestra poblacional, es decir que la muestra es igual a la población, por la accesibilidad, además se crearon equipos de trabajo divididos en: horas colegiadas por áreas, reuniones semanales establecidas por la dirección de la institución educativa. Los docentes interactúan con las diversas herramientas que provee la plataforma Ms Teams, generando productos en lo referente a los aspectos del desempeño docente, dentro de las actividades, cabe precisar que, por las características del trabajo de investigación, se observó un avance considerable en el desarrollo de la variable desempeño docente, porque la plataforma Ms Teams resultó muy amigable, por lo que los docentes se acoplaron rápidamente; es preciso indicar que la institución educativa, cuenta con la licencia oficial de la Microsoft, es decir que al contar con un dominio y un hosting, se procedió a realizar la alianza estratégica con Microsoft, lo que permite tener acceso a la totalidad de recursos de la plataforma Ms Teams.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Los datos obtenidos se analizaron con el programa estadístico IBM SPSS Versión 24, los resultados descriptivos obtenidos según frecuencias y porcentajes; para encontrar los resultados inferenciales se realizó la prueba de hipótesis con la prueba estadístico de Wilcoxon, puesto que es una prueba no paramétrica que compara el rango medio de dos muestras relacionadas determinando así la diferencia entre el pretest y postest y determinar el impacto de la plataforma Ms Teams en la mejora del desempeño docente. Además, cabe precisar que se empleó una hoja de cálculo de Excel 2016 para elaborar la base de datos en la que se introdujeron las respuestas obtenidas producto de la aplicación del instrumento.</p>

### Anexo 4

Tabla 14. Base de datos de normalidad

Nº	DESEMPEÑO DOCENTE																								Sumas de Dimensiones de Variable Dependiente					VARIABLE DEPENDIENTE
	Planificación						Mediación Pedagógica					Clima propicio			Evaluación Formativa						Conocimiento de Entornos Virtuales									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P3	P24	V1D1	V1D2	V1D3	V1D4	V1D5	
1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	5	5	3	6	3	22
2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21
3	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	19
4	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	5	4	20
5	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	5	4	20
6	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21
7	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21
8	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21
9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21
10	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21
11	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21
12	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21
13	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	5	4	20
14	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	5	4	3	5	3	20
15	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	19
16	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	5	3	3	4	4	19
17	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	5	4	3	5	3	20
18	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21
19	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21
20	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	5	4	3	5	3	20
21	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21
22	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	5	4	3	5	3	20
23	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21
24	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21



57	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21
58	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21
59	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21	
60	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	5	4	3	5	3	20	
61	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21	
62	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21	
63	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	4	4	2	5	3	18	
64	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21	
65	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21	
66	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	5	4	20	
67	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21	
68	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	5	4	3	5	3	20	
69	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	21	
70	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	5	4	19	
71	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	5	4	3	4	4	20	
72	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	2	5	3	19	

## Anexo 5

**Tabla 15. Instrumento: Ficha de observación del desempeño docente**

<b>Estimado (a) Docente,</b>	
<b>A continuación, te presentamos la ficha de observación que permitirá recoger información sobre las prácticas pedagógicas, promover la reflexión y compromisos de mejora en el marco de la implementación del CNEB. Esta ficha se aplica a un mismo docente en diferentes visitas, la valoración a considerar es la siguiente:</b>	
<b>Nivel 0</b>	<b>Nivel 1</b>
<b>No cumple con el ítem</b>	<b>Cumple con el ítem</b>

<b>Aspecto 01: Planificación del proceso de Enseñanza-Aprendizaje</b>					
N°	Ítems	PRETEST		POSTTEST	
		0	1	0	1
1	En la Planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se identifica claramente el propósito de aprendizaje (Enfoques transversales, competencias, capacidades, estándares y desempeños).				
2	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se incluye las necesidades, intereses, características y contexto de los niños (especifica la situación significativa)				
3	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se establecen criterios de evaluación que permitirán valorar las evidencias de aprendizaje.				
4	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se establecen evidencias que permitirán evaluar las competencias.				
5	Adecúa las actividades diseñadas en la experiencia de aprendizaje para que respondan a las inquietudes o planteamientos de los niños sin perder la coherencia con el propósito de aprendizaje (competencias y enfoques transversales)				
6	Las actividades de aprendizaje que adecúas promueven el desarrollo de la creatividad y el pensamiento crítico.				
<b>Aspecto 02: Mediación pedagógica</b>					
N°	Ítems	PRETEST		POSTTEST	
		0	1	0	1
7	Se conecta oportunamente con sus estudiantes antes y después de cada sesión para promover <i>interacciones positivas</i> relacionadas con la actividad de la estrategia de Aprendo en Casa: Comunica: Normas de convivencia, Propósito de la Sesión y Evidencia de aprendizaje				
8	En las interacciones remotas promueve el desarrollo del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico.				
9	En sus interacciones remotas, promueve espacios para que los estudiantes expresen de manera escrita (mensaje de texto, WhatsApp) o verbal (teléfono, video llamada) lo que aprendieron durante la jornada de la sesión de Aprendo en Casa.				
10	Durante las interacciones remotas promueve la autonomía permitiéndoles poner en práctica sus ideas e iniciativas.				
11	Durante las interacciones remotas, considera las situaciones planificadas o emergentes para poner en práctica los valores y a actitudes de los Enfoques transversales.				
<b>Aspecto 03: Clima propicio para el aprendizaje</b>					
N°	Ítems	PRETEST		POSTTEST	
		0	1	0	1
12	Interactúa con los estudiantes de forma verbal regulando su tono de voz, sus expresiones, y respetando y manteniendo el intercambio de ideas.				
13	Brinda soporte socioemocional a sus estudiantes, situándolo a los acontecimientos que vienen ocurriendo producto de la Pandemia.				
14	En el diálogo con sus estudiantes los trata con respeto, considerando sus opiniones y puntos de vista, sus iniciativas, diferencias, y ritmos.				

**Aspecto 04: Evaluación formativa**

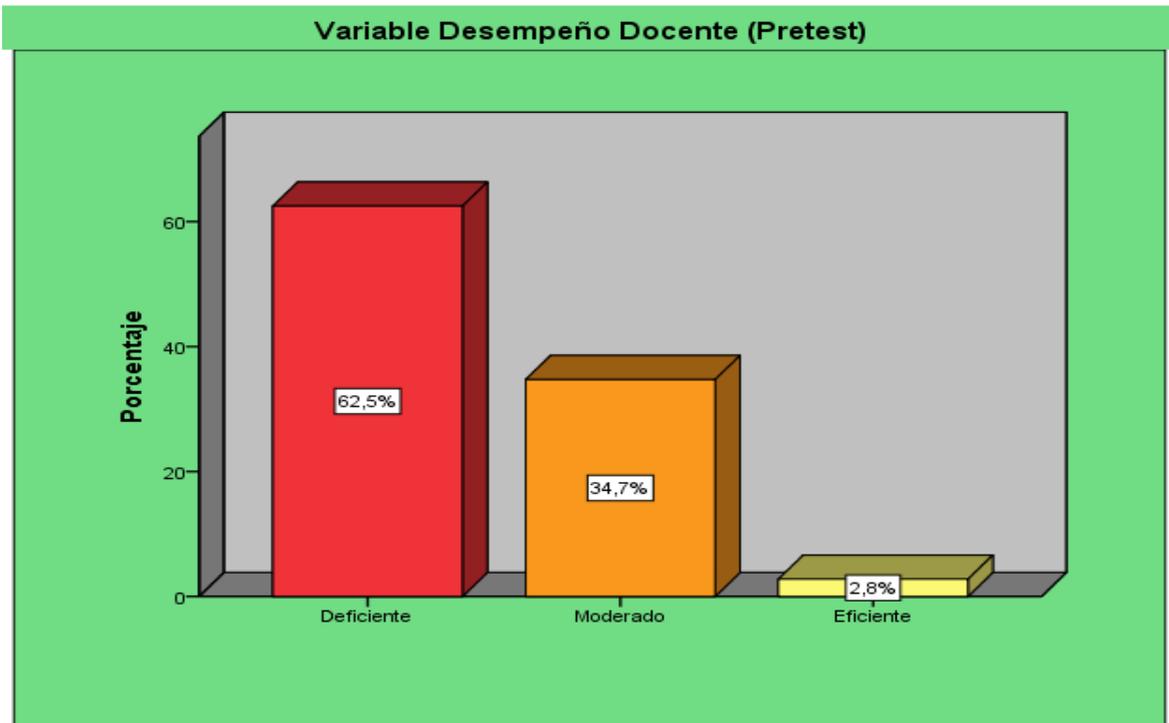
N°	Ítems	PRETEST		POSTTEST	
		0	1	0	1
15	Recoge, registra y analiza las evidencias de aprendizaje de acuerdo a criterios de evaluación planteados oportunamente.				
16	Formula preguntas abiertas y re preguntas que invitan a los niños a pensar, aclarar, explicar, plantear sus ideas, opiniones y alternativas de solución al trabajo o proyecto desarrollado.				
17	Describe los logros presentados por el estudiante (valora) en la evidencia de aprendizaje.				
18	Realiza comentarios y preguntas orientadoras que ayuda a los niños a reafirmar o replantear sus ideas, acciones y producciones para considerar el error como oportunidad de aprendizaje.				
19	Plantea al estudiante, inquietudes y sugerencias para mejorar su trabajo.				
20	Utiliza las herramientas o instrumentos que permiten registrar y analizar las evidencias. (instrumento de seguimiento al desarrollo del niño en la estrategia aprendo en casa, portafolio)				

**Aspecto 05: Conocimiento de entornos virtuales**

N°	Ítems	PRETEST		POSTTEST	
		0	1	0	1
21	Hace uso de herramientas tecnológicas para desarrollar las actividades de la estrategia AeC.				
22	Hace uso de los recursos educativos que se encuentran en el Ms Teams y los adecua a las actividades de la estrategia AeC.				
23	Hace uso de los cuadernos de trabajo para reforzar las actividades propuestas en la estrategia AeC.				
24	Tiene conocimiento adecuado de los entornos virtuales apropiados para las actividades de la estrategia AeC.				

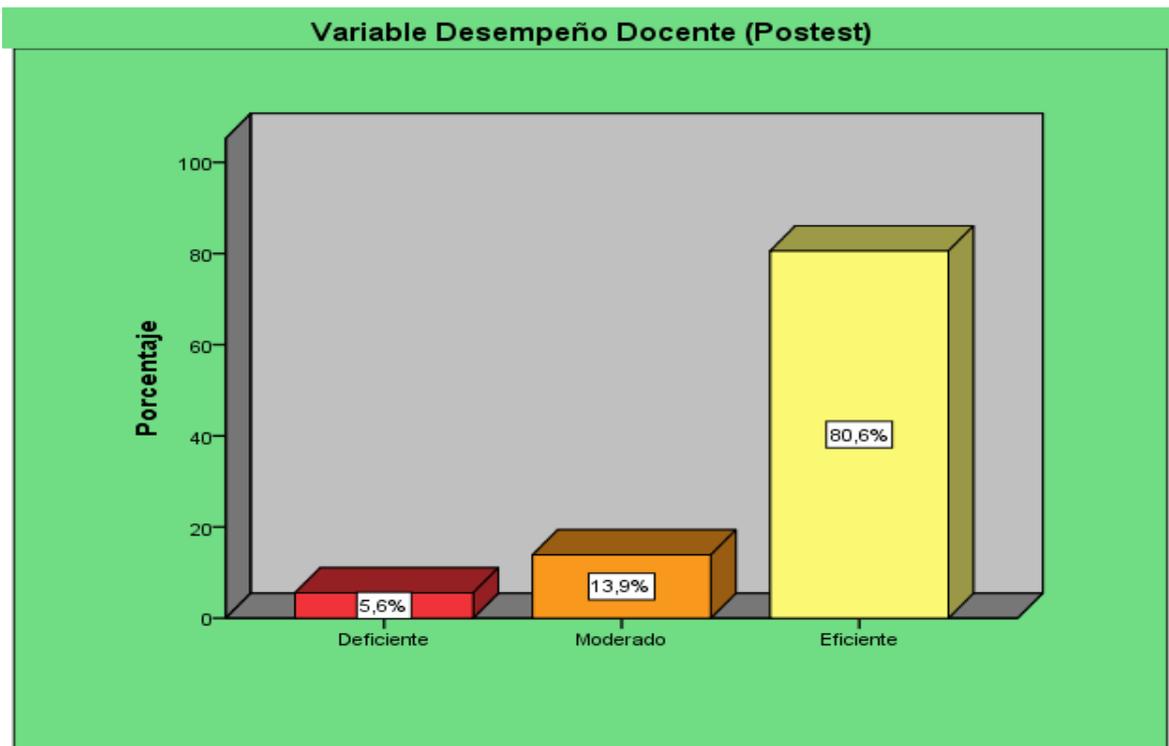
**Anexo 6.**

**Figura 1.** Distribución de niveles de la variable desempeño docente (Pretest)



**Anexo 7.**

**Figura 2.** Distribución de niveles de la variable desempeño docente (Postest)



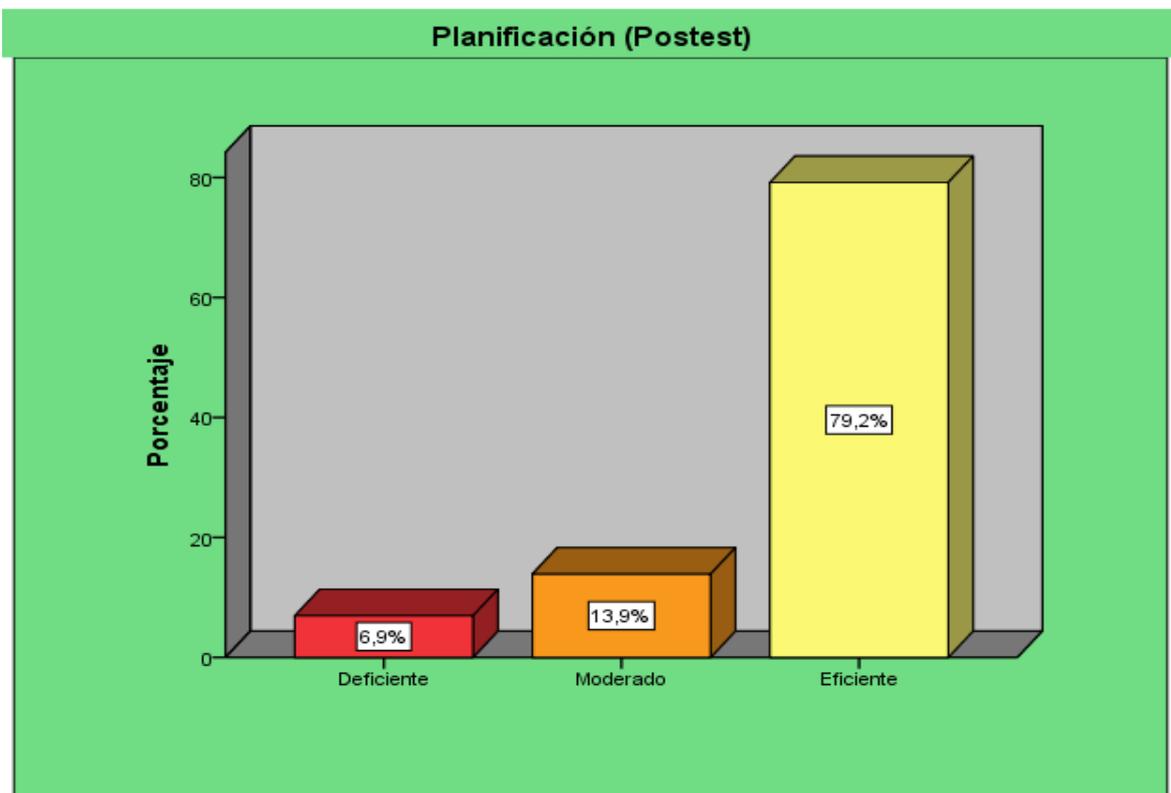
**Anexo 8.**

**Figura 3.** Distribución de niveles de la dimensión planificación (Pretest)



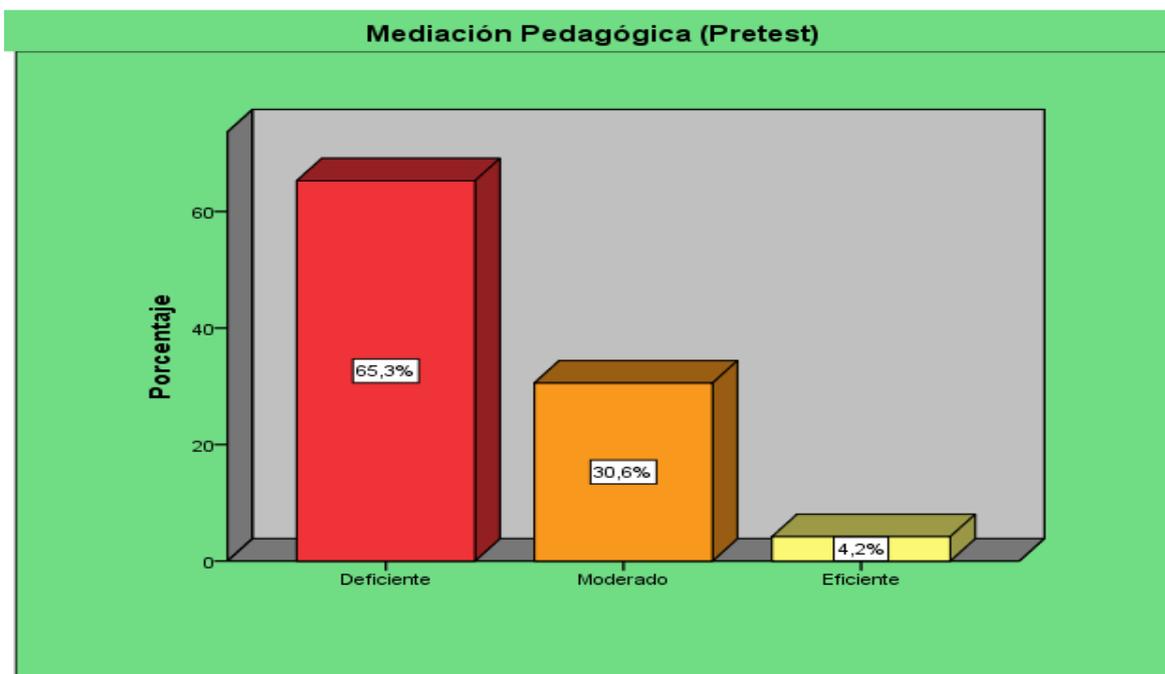
**Anexo 9.**

**Figura 4.** Distribución de niveles de la dimensión planificación (Postest)



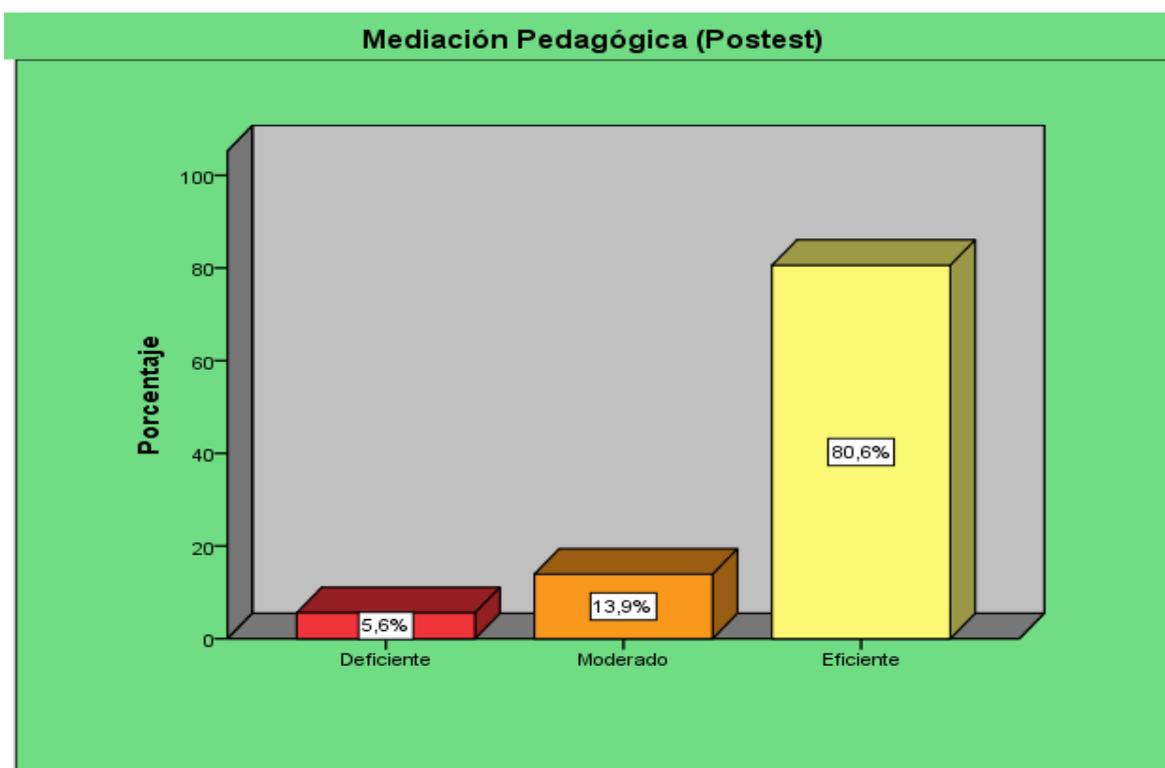
**Anexo 10.**

**Figura 5.** Distribución de niveles de la dimensión mediación pedagógica (Pretest)



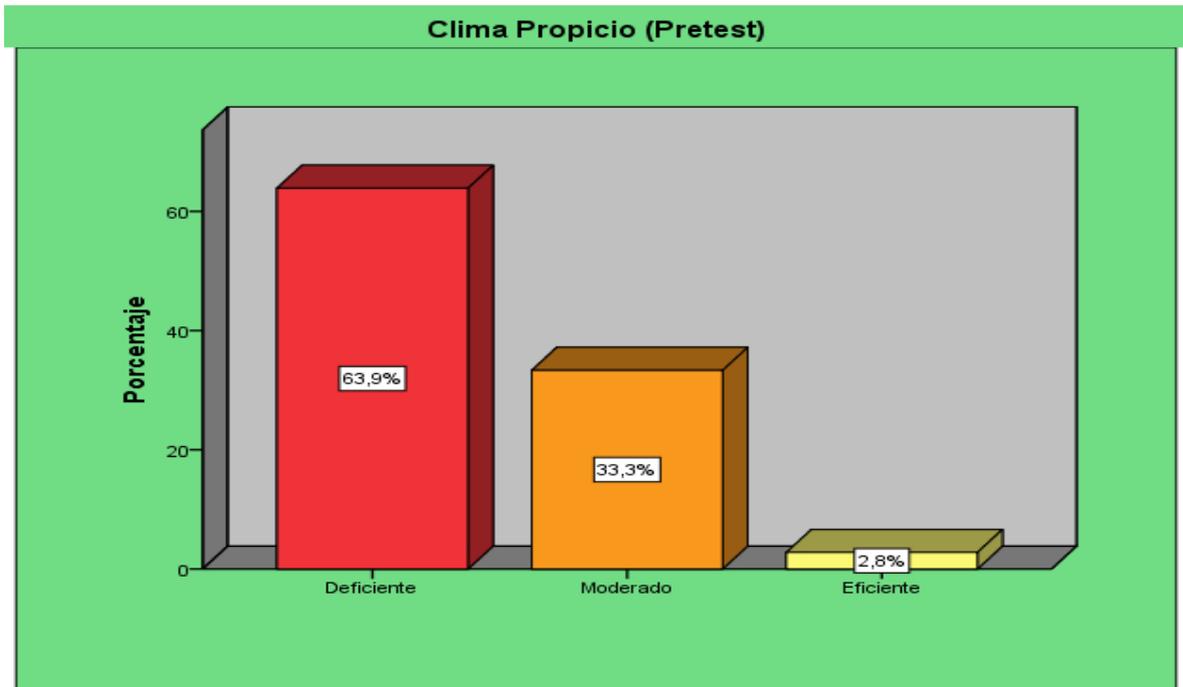
**Anexo 11.**

**Figura 6.** Distribución de niveles de la dimensión mediación pedagógica (Postest)



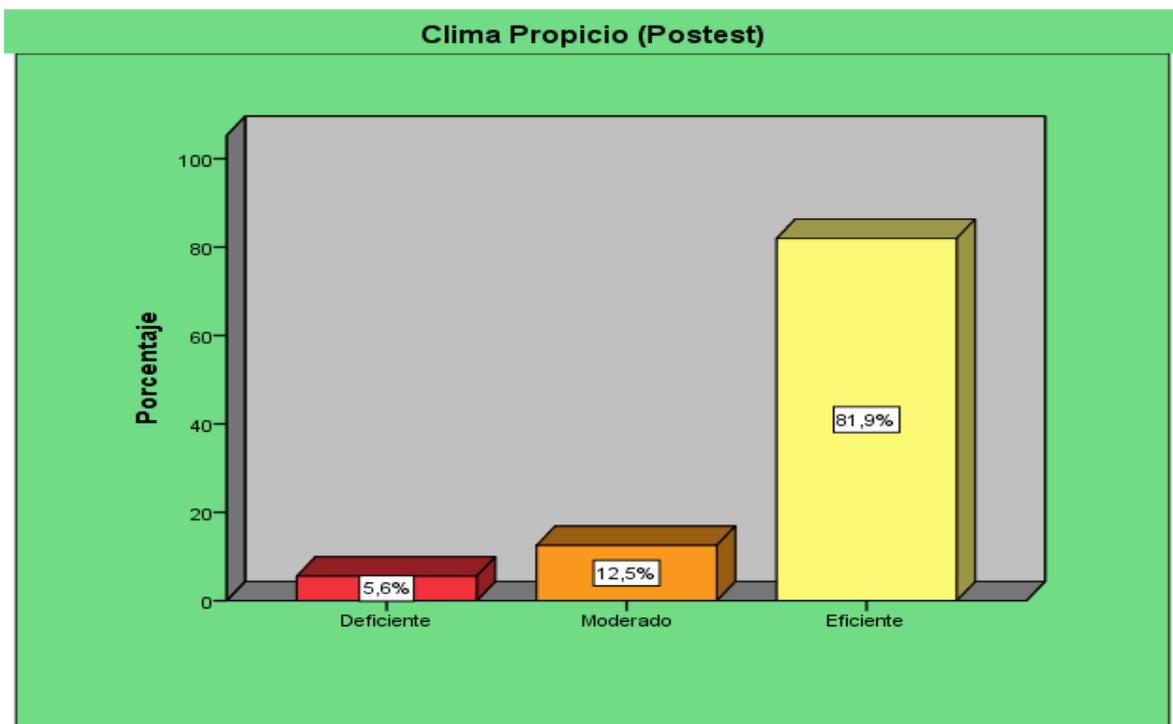
**Anexo 12.**

**Figura 7.** Distribución de niveles de la dimensión clima propicio (Pretest)



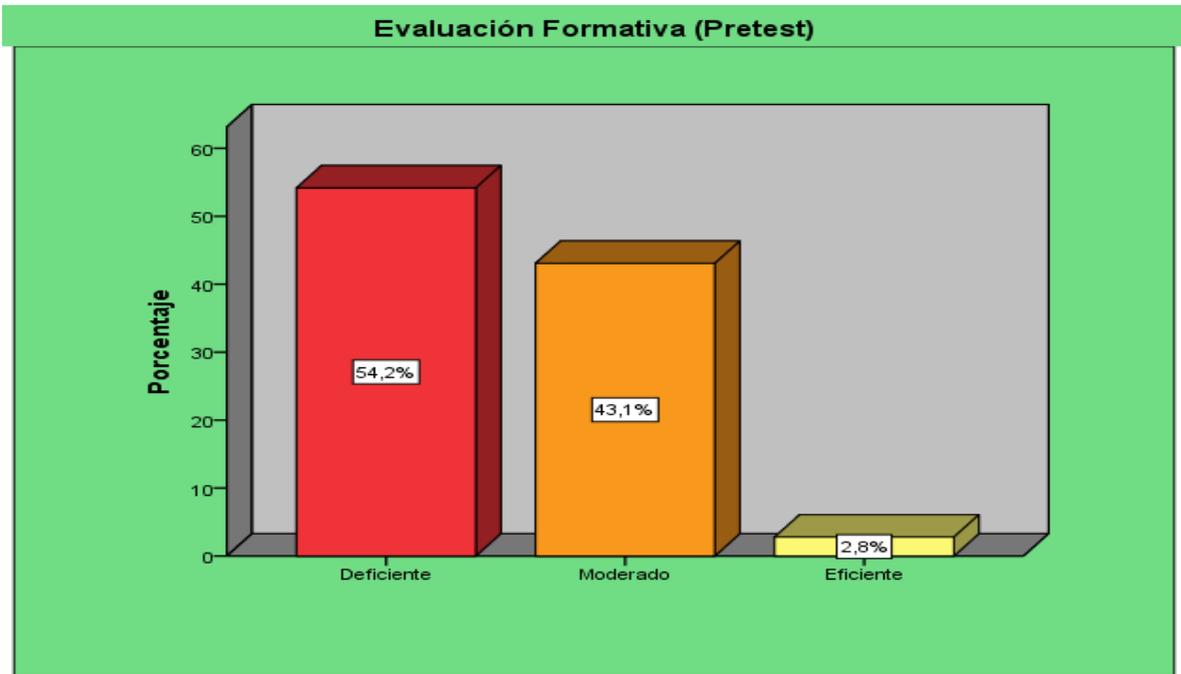
**Anexo 13.**

**Figura 8.** Distribución de niveles de la dimensión clima propicio (Postest)



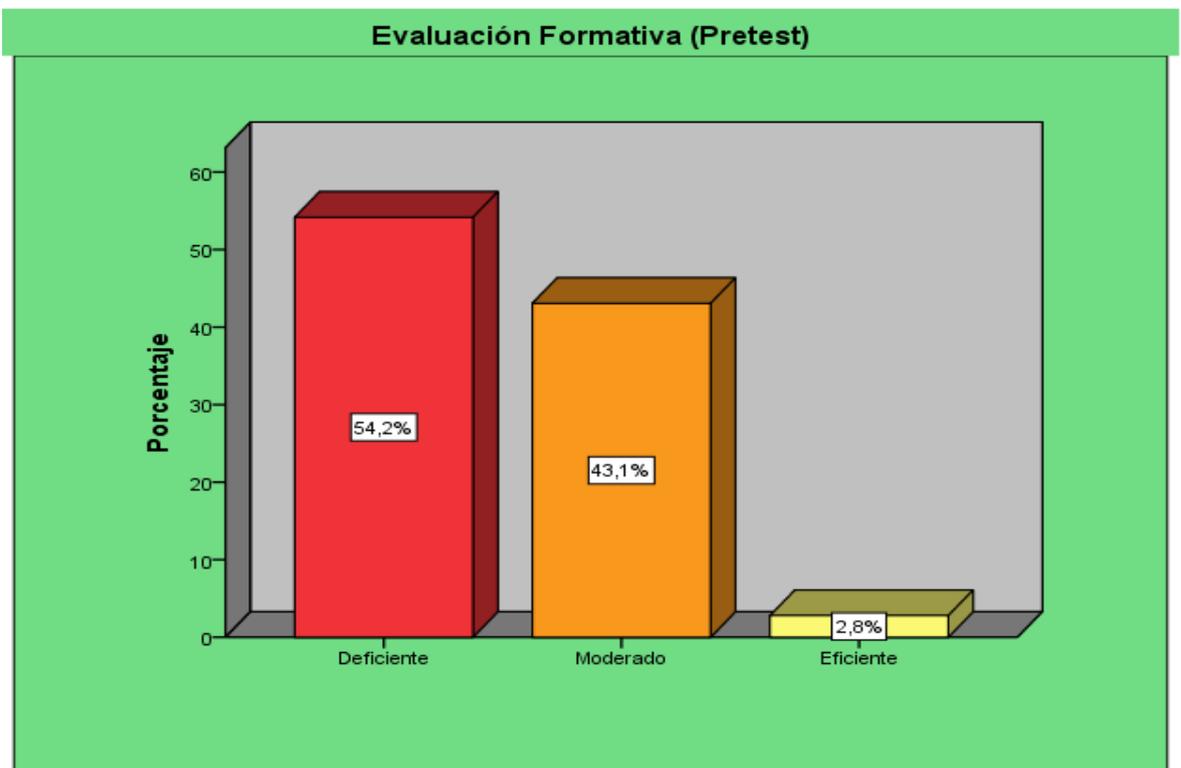
**Anexo 14.**

**Figura 9.** Distribución de niveles de la dimensión evaluación formativa (Pretest)



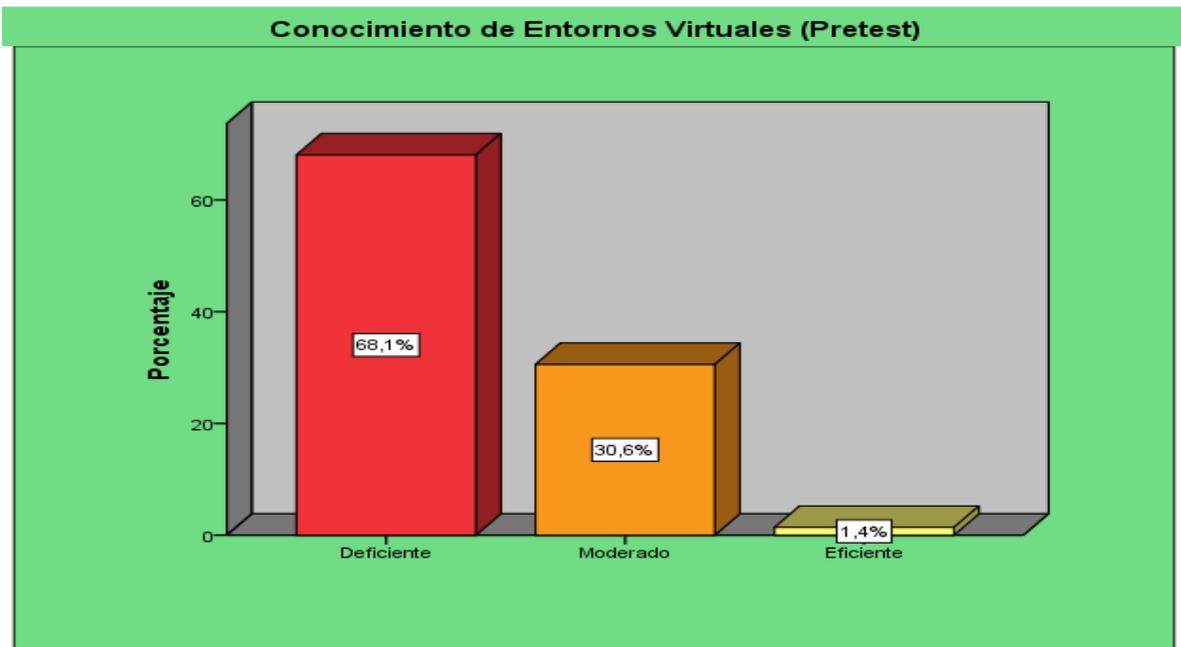
**Anexo 15.**

**Figura 10.** Distribución de niveles de la dimensión evaluación formativa (Postest)



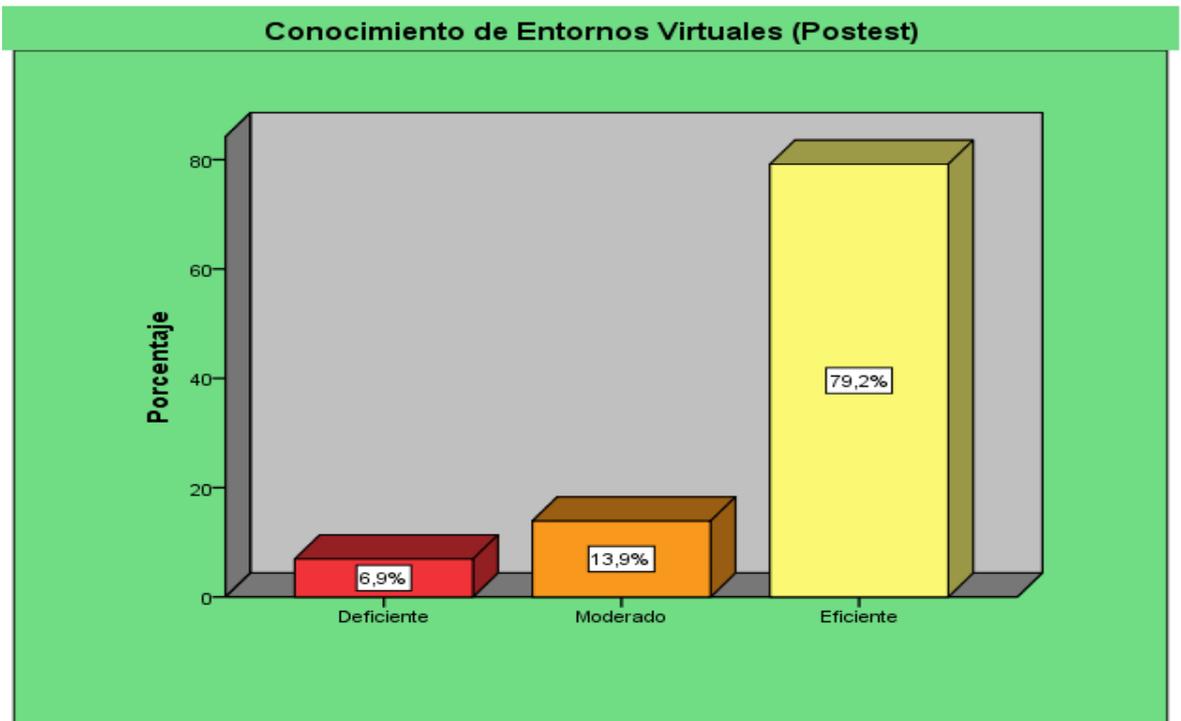
**Anexo 16.**

**Figura 11.** Distribución de niveles de la dimensión conocimiento de entornos virtuales (Pretest)



**Anexo 17.**

**Figura 12.** Distribución de niveles de la dimensión conocimiento de entornos virtuales (Postest)



## Anexo 18.

### Validez del Instrumento



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	En la Planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se identifica claramente el propósito de aprendizaje (Enfoques transversales, competencias, capacidades, estándares y desempeños).	✓		✓		✓		
2	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se incluye las necesidades, intereses, características y contexto de los niños (especifica la <b>situación significativa</b> )	✓		✓		✓		
3	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se establecen criterios de evaluación que permitirán valorar las evidencias de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se establecen evidencias que permitirán evaluar las competencias.	✓		✓		✓		
5	<b>Adecúa</b> las actividades diseñadas en la experiencia de aprendizaje para que respondan a las inquietudes o planteamientos de los niños sin perder la coherencia con el propósito de aprendizaje (competencias y enfoques transversales)	✓		✓		✓		
6	Las actividades de aprendizaje que adecúa promueven el desarrollo de la creatividad y el pensamiento crítico.							
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la Planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se identifica claramente el propósito de aprendizaje (Enfoques transversales, competencias, capacidades, estándares y desempeños).	✓		✓		✓		
8	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se incluye las necesidades, intereses, características y contexto de los niños (especifica la <b>situación significativa</b> )	✓		✓		✓		
9	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se establecen criterios de evaluación que permitirán valorar las evidencias de aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se establecen evidencias que permitirán evaluar las competencias.	✓		✓		✓		
11	<b>Adecúa</b> las actividades diseñadas en la experiencia de aprendizaje para que respondan a las inquietudes o planteamientos de los niños sin perder la coherencia con el propósito de aprendizaje (competencias y enfoques transversales)	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Interactúa con los estudiantes de forma verbal regulando su tono de voz, sus expresiones, y respetando y manteniendo el intercambio de ideas.	✓		✓		✓		
13	Brinda soporte socioemocional a sus estudiantes, situándolo a los acontecimientos que vienen ocurriendo producto de la Pandemia.	✓		✓		✓		

14	En el diálogo con sus estudiantes los trata con respeto, considerando sus opiniones y puntos de vista, sus iniciativas, diferencias, y ritmos.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4</b>							
15	Recoge, registra y analiza las evidencias de aprendizaje de acuerdo a criterios de evaluación planteados oportunamente.	✓		✓		✓	
16	Formula preguntas abiertas y re preguntas que invitan a los niños a pensar, aclarar, explicar, plantear sus ideas, opiniones y alternativas de solución al trabajo o proyecto desarrollado.	✓		✓		✓	
17	Describe los logros presentados por el estudiante (valora) en la evidencia de aprendizaje.	✓		✓		✓	
18	Realiza comentarios y preguntas orientadoras que ayuda a los niños a reafirmar o replantear sus ideas, acciones y producciones para considerar el error como oportunidad de aprendizaje.	✓		✓		✓	
19	Plantea al estudiante, inquietudes y sugerencias para mejorar su trabajo.	✓		✓		✓	
20	Utiliza las herramientas o instrumentos que permiten registrar y analizar las evidencias. (instrumento de seguimiento al desarrollo del niño en la estrategia aprendo en casa, portafolio)	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 5</b>							
21	Hace uso de herramientas tecnológicas para desarrollar las actividades de la estrategia AeC.	✓		✓		✓	
22	Hace uso de los recursos educativos que se encuentran en el Ms Teams y los adecua a las actividades de la estrategia AeC.	✓		✓		✓	
23	Hace uso de los cuadernos de trabajo para reforzar las actividades propuestas en la estrategia AeC.	✓		✓		✓	
24	Tiene conocimiento adecuado de los entornos virtuales apropiados para las actividades de la estrategia AeC.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: MARQUEZ SIERRA CASTINA MELCHOR H    DNI: 10099498

Especialidad del validador: EDUCACIÓN

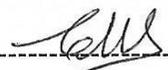
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

25 de FEBRERO del 2021



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	En la Planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se identifica claramente el propósito de aprendizaje (Enfoques transversales, competencias, capacidades, estándares y desempeños).	✓		✓		✓		
2	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se incluye las necesidades, intereses, características y contexto de los niños (especifica la <b>situación significativa</b> )	✓		✓		✓		
3	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se establecen criterios de evaluación que permitirán valorar las evidencias de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se establecen evidencias que permitirán evaluar las competencias.	✓		✓		✓		
5	Adecúa las actividades diseñadas en la experiencia de aprendizaje para que respondan a las inquietudes o planteamientos de los niños sin perder la coherencia con el propósito de aprendizaje (competencias y enfoques transversales)	✓		✓		✓		
6	Las actividades de aprendizaje que adecúa promueven el desarrollo de la creatividad y el pensamiento crítico.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
7	En la Planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se identifica claramente el propósito de aprendizaje (Enfoques transversales, competencias, capacidades, estándares y desempeños).	✓		✓		✓		
8	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se incluye las necesidades, intereses, características y contexto de los niños (especifica la <b>situación significativa</b> )	✓		✓		✓		
9	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se establecen criterios de evaluación que permitirán valorar las evidencias de aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se establecen evidencias que permitirán evaluar las competencias.	✓		✓		✓		
11	Adecúa las actividades diseñadas en la experiencia de aprendizaje para que respondan a las inquietudes o planteamientos de los niños sin perder la coherencia con el propósito de aprendizaje (competencias y enfoques transversales)	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
12	Interactúa con los estudiantes de forma verbal regulando su tono de voz, sus expresiones, y respetando y manteniendo el intercambio de ideas.	✓		✓		✓		
13	Brinda soporte socioemocional a sus estudiantes, situándolo a los acontecimientos que vienen ocurriendo producto de la Pandemia.	✓		✓		✓		



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	En la Planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se identifica claramente el propósito de aprendizaje (Enfoques transversales, competencias, capacidades, estándares y desempeños).	√		√		√		
2	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se incluye las necesidades, intereses, características y contexto de los niños (especifica la <b>situación significativa</b> )	√		√		√		
3	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se establecen criterios de evaluación que permitirán valorar las evidencias de aprendizaje.	√		√		√		
4	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se establecen evidencias que permitirán evaluar las competencias.	√		√		√		
5	<b>Adecúa</b> las actividades diseñadas en la experiencia de aprendizaje para que respondan a las inquietudes o planteamientos de los niños sin perder la coherencia con el propósito de aprendizaje (competencias y enfoques transversales)	√		√		√		
6	Las actividades de aprendizaje que adecúa promueven el desarrollo de la creatividad y el pensamiento crítico.	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	En la Planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se identifica claramente el propósito de aprendizaje (Enfoques transversales, competencias, capacidades, estándares y desempeños).	√		√		√		
8	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se incluye las necesidades, intereses, características y contexto de los niños (especifica la <b>situación significativa</b> )	√		√		√		
9	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se establecen criterios de evaluación que permitirán valorar las evidencias de aprendizaje.	√		√		√		
10	En la planificación de la semana (Experiencia de Aprendizaje) se establecen evidencias que permitirán evaluar las competencias.	√		√		√		
11	<b>Adecúa</b> las actividades diseñadas en la experiencia de aprendizaje para que respondan a las inquietudes o planteamientos de los niños sin perder la coherencia con el propósito de aprendizaje (competencias y enfoques transversales)	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Interactúa con los estudiantes de forma verbal regulando su tono de voz, sus expresiones, y respetando y manteniendo el intercambio de ideas.	√		√		√		
13	Brinda soporte socioemocional a sus estudiantes, situándolo a los acontecimientos que vienen ocurriendo producto de la Pandemia.	√		√		√		

14	En el diálogo con sus estudiantes los trata con respeto, considerando sus opiniones y puntos de vista, sus iniciativas, diferencias, y ritmos.	√		√		√	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	√		√		√	
15	Recoge, registra y analiza las evidencias de aprendizaje de acuerdo a criterios de evaluación planteados oportunamente.	√		√		√	
16	Formula preguntas abiertas y re preguntas que invitan a los niños a pensar, aclarar, explicar, plantear sus ideas, opiniones y alternativas de solución al trabajo o proyecto desarrollado.	√		√		√	
17	Describe los logros presentados por el estudiante (valora) en la evidencia de aprendizaje.	√		√		√	
18	Realiza comentarios y preguntas orientadoras que ayuda a los niños a reafirmar o replantear sus ideas, acciones y producciones para considerar el error como oportunidad de aprendizaje.	√		√		√	
19	Plantea al estudiante, inquietudes y sugerencias para mejorar su trabajo.	√		√		√	
20	Utiliza las herramientas o instrumentos que permiten registrar y analizar las evidencias. (instrumento de seguimiento al desarrollo del niño en la estrategia aprendo en casa, portafolio)	√		√		√	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	√		√		√	
21	Hace uso de herramientas tecnológicas para desarrollar las actividades de la estrategia AeC.	√		√		√	
22	Hace uso de los recursos educativos que se encuentran en el Ms Teams y los adecua a las actividades de la estrategia AeC.	√		√		√	
23	Hace uso de los cuadernos de trabajo para reforzar las actividades propuestas en la estrategia AeC.	√		√		√	
24	Tiene conocimiento adecuado de los entornos virtuales apropiados para las actividades de la estrategia AeC.	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **El instrumento es aplicable**

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

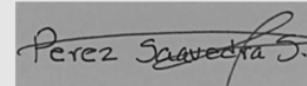
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Segundo Sigifredo Pérez Saavedra .....            DNI: ...25601051.....

Especialidad del validador: ..... **Educador**.....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....25..... de ..... febrero..... del 2021



-----  
**Firma del Experto Informante.**



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

## Anexo 19.

Autorización de aplicación del instrumento

### AUTORIZACIÓN

Vista la solicitud del director de nuestra institución educativa y estudiante de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, Roberto Guillermo Ruiz Yengle, identificado con DNI N° 06623427, sobre la aplicación del instrumento para el estudio de la variable de investigación sobre desempeño docente, al personal docente de institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, Surquillo, se resuelve:

**AUTORIZAR** la aplicación del instrumento de manera remota sobre la variable de investigación Desempeño Docente, para lo cual se le solicita a usted estimado docente dar las facilidades de caso.

Surquillo, 26 de febrero de 2021

Dr. Edwin Barrios Valer  
SUBDIRECTOR



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 07  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “NUESTRA SEÑORA DE LOURDES”  
Av. Angamos Este 1957 – Telf. 4484181  
[nslourdes1957@nslourdes1957.edu.pe](mailto:ns Lourdes1957@nslourdes1957.edu.pe)

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

## Anexo 20.

Constancia de aplicación del instrumento

### CONSTANCIA

El subdirector de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Surquillo

HACE CONSTAR:

Que el Sr. Roberto Guillermo Ruiz Yengle, identificado con DNI N° 06623427, director de nuestra institución, ha aplicado de forma virtual a la plana docente el instrumento de la variable de la tesis de maestría, cuyo título es: La aplicación del Ms Teams en el desempeño docente en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, Surquillo, 2020.

Se expide la siguiente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Surquillo, 12 de marzo de 2021

The image shows an official stamp of the Instituto Educativo Nuestra Señora de Lourdes, UGEL 07. To the right of the stamp is a handwritten signature in black ink. Below the signature, the name 'Dr. Edwin Barrios Valer' and the title 'SUBDIRECTOR' are printed in a serif font.