



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Desempeño docente y aprendizaje en una institución educativa de
San Juan de Lurigancho, 2022

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

AUTORA:

Cruzate Arizmendi, Rossio (orcid.org/0000-0002-1363-6361)

ASESORA:

Mgtr. Josco Mendoza, Janet Cenayra (orcid.org/0000-0001-8544-269X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por permitirme lograr mis metas.

A Julia, mi madre, que siempre me motivo a continuar.

A Carlos, mi amado esposo, por haber sido mi guía en este proceso.

A Dayra, Luciana y Fabiana, mis hijas, los amores de mi vida, los grandes motores que siempre me impulsan a superarme.

A mi padre Manuel, a mi mamita Josefa a mi tía Chabuca y mi tía Eulalia, mis angelitos que me cuidan y siempre recordaré.

Agradecimiento

A todos los profesores de Universidad César Vallejo del programa académico de Maestría en Administración en Educación, que compartieron sus conocimientos para que pueda lograr el grado de maestra y a todas las personas que manera incondicional fueron mi apoyo.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variable y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
4.1. Análisis descriptivo	21
4.2. Análisis inferencial	23
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1	17
Tabla 2	18
Tabla 3	19
Tabla 4	21
Tabla 5	21
Tabla 6	22
Tabla 7	22
Tabla 8	23
Tabla 9	24
Tabla 10	25
Tabla 11	25

Índice de figuras

Figura 1

13

RESUMEN

Con la presente investigación se buscó establecer la relación existente entre el desempeño docente y aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022. La investigación fue de enfoque cuantitativo, transversal, correlacional y de diseño no experimental, para ello se elaboraron encuestas politómicas con escala tipo Likert de 5-puntos. Las encuestas fueron validadas por juicio de expertos, además se evaluó su confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach, con la participación de 22 docentes, con dicho coeficiente se determinó que las encuestas para el desempeño docente y el aprendizaje eran bueno (0,876) y excelente (0,933).

Se remitió la encuesta a los 63 docentes y la muestra se conformó por 54 que respondieron a dicha encuesta. A través del estadístico *rho* de Spearman-Brown y a un 99%, se probó que existe relación significativa entre el desempeño docente y el aprendizaje, y con un coeficiente de 0,549, era moderada. Se pudo establecer que el desempeño docente se encontraba en un nivel óptimo en un 94,4% y el aprendizaje era óptimo en un 92,6%. Los resultados demostraron que existe relación significativa y positiva entre el desempeño docente y el aprendizaje.

Palabras clave: Desempeño, aprendizaje, docente, escuela.

ABSTRACT

With the present investigation, we sought to establish the relationship between teaching performance and learning on the educational institution No. 100 of San Juan de Lurigancho, 2022. The research was quantitative, cross-sectional, correlational and non-experimental in design, to For this, polytomous surveys with a 5-point Likert-type scale were elaborated. The surveys were validated by expert judgment, in addition their reliability was evaluated through Cronbach's alpha coefficient, with the participation of 22 teachers, with this coefficient it was determined that the surveys for teaching performance and learning were good (0.876) and excellent (0.933).

The survey was sent to the 63 teachers and the sample was made up of 54 who responded to said survey. Through the Spearman-Brown rho statistic and at 99%, it was proven that there is a significant relationship between teaching performance and learning, and with a coefficient of 0.549, it was moderate. It was established that teaching performance was at an optimal level in 94.4% and learning was optimal in 92.6%. The results showed that there is a significant and positive relationship between teaching performance and learning.

Keywords: Performance: Learning, teacher, school.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los años 2020 y 2021 se ha brindado el servicio educativo en su modalidad a distancia debido a la emergencia sanitaria, siendo los padres de familia quienes estaban a cargo directamente de las actividades para el aprendizaje de sus hijos con la guía de los docentes. Por lo mismo se ha evidenciado una problemática en cuanto el aprendizaje en alumnos de la institución educativa n° 100, por ello se considera importante en estos tiempos asegurar el buen desempeño de los docentes. Ante esa situación el BANCO MUNDIAL en su boletín del año 2022 sostuvo que, el desempeño del docente tiene que ver con el compromiso que ejerce como parte de su labor pedagógica, también el de aprovechar las oportunidades de formación para desarrollo de sus habilidades que permitan luego el de sus estudiantes (MUNDIAL, 2022).

La UNICEF informó que ha creado para los docentes de América Latina y el Caribe un curso de capacitación para brindar contención emocional a los estudiantes, y junto a la UNESCO, de habilidades tecnológicas como parte de la mejora de los aprendizajes debido a los años de enseñanza interrumpidos a la llegada de la pandemia (UNICEF, 2021).

Se puede precisar que el BANCO MUNDIAL, UNICEF al igual que la UNESCO toman en consideración la importancia del desempeño docente para el trabajo pedagógico, que deben estar en constante formación para alcanzar los aprendizajes esperados de sus estudiantes.

El Ministerio de Educación en el marco del buen desempeño docente del año 2014 mencionó que, un docente competente es quien debe ejercer una buena comunicación empleando un lenguaje sencillo a los estudiante y padres de familia, también hacer una reflexión sobre su ejercicio docente, aquello implica que se tome decisiones y se realice la mejora con el fin de que todos los actores educativos intervengan de manera compartida. El docente al estar en constante preparación va poder tener las herramientas suficientes para desarrollar su trabajo pedagógico de la mejor manera y por lo mismo esto llevará a su reconocimiento, mejora de su imagen y lograr los aprendizajes de sus estudiantes (MINEDU, 2014).

Por todo lo detallado se expone el siguiente **problema**: ¿Cómo se relaciona el desempeño docente y aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022? y además de los siguientes **problemas específicos**: (i) ¿Cómo se relaciona el desempeño docente y los estilos de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022?, (ii) ¿Cómo se relaciona el desempeño docente y las evidencias de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022? y (iii) ¿Cómo se relaciona el desempeño docente y la retroalimentación en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022?

La investigación se justificó sabiendo que la educación es uno de los pilares importantes dentro de nuestra sociedad y por ende necesaria la función educativa que desempeñan los docentes es preciso realizarla ya que el maestro un actor educativo que genera cambio en el estudiante y debe conocerse como influye su desempeño en el aprendizaje de su estudiante.

Para el Ministerio de Educación (2014) el desempeño son las acciones tomadas por el docente, es ejercer de manera competente su labor pedagógica y que esté preparado y a la altura ante los cambios a presentarse sea social, económico o cultural, es también a partir de su ejercicio preparar a los estudiantes ante los desafíos para que los puedan enfrentar. El cambio que se quiere dar en la labor del docente es parte del proyecto educativo institucional y también para que eso suceda es necesario contar con el compromiso de hacerlo, estipulado en el marco del buen desempeño docente.

Rafael & Orbegoso (2019) consideran al desempeño docente como el conjunto de acciones tomando en cuenta el intercambio del docente con sus estudiantes en el proceso enseñanza-aprendizaje que favorezca los aprendizajes y al mismo tiempo la mejora para el crecimiento profesional del docente.

La educación es universal, gratuita, integral, válida para todos, dentro de una sociedad dispuesta siempre a sobresalir por el bien en común y que así pueda brindar oportunidades a las demás generaciones, porque siendo importante que la comunidad de santa Elizabeth que es el lugar de donde proceden los alumnos de la institución educativa n° 100, desarrollen una educación de calidad guiada, orientada y facilitada por parte del docente.

La metodología que se implementó en la investigación es descriptiva correlacional, se evaluó el efecto de una variable sobre la otra. Se llevó a cabo la investigación recabando la información necesaria empleando el cuestionario mediante una serie de preguntas relacionadas al tema que se estudió, considerando previamente la validación de instrumentos, aplicado a los docentes de la institución educativa n° 100 con la respectiva autorización de los directivos, luego de su aplicación se procedió a realizar la tabulación de los resultados y culminar con las conclusiones, todo aquello permitió probar la hipótesis presentada en la investigación.

El **objetivo general** es determinar la relación entre el desempeño docente y aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022, también se han establecido **objetivos específicos**: (i) Determinar la relación entre el desempeño docente y los estilos de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022, (ii) Determinar la relación entre el desempeño docente y las evidencias de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022 y (iii) Determinar la relación entre el desempeño docente y la retroalimentación en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.

Finalmente se estableció la siguiente **hipótesis general**: Existe relación entre el desempeño docente y aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022 y también las siguientes **hipótesis específicas**: (i) Existe relación entre el desempeño docente y los estilos de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022, (ii) Existe relación entre el desempeño docente y las evidencias de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022 y (iii) Existe relación entre el desempeño docente y la retroalimentación en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los trabajos previos revisados en el contexto internacional sobre las variables desempeño docente y aprendizaje, tenemos a:

Gil (2017) tuvo como objetivo analizar las características y el desempeño del maestro de profesorado de Educación Secundaria Obligatoria en clases con presencia de estudiantes de pocos recursos económicos. La metodología fue mediante un análisis secundario para los docentes participantes con el estudio TALIS (Teaching and Learning International Survey). Para este análisis se empleó un diseño causal-comparativo y el instrumento empleado fue un cuestionario. Los resultados fueron que los docentes presentan una baja satisfacción laboral y falta de disposición por tener una formación de acuerdo a los enfoques de aprendizaje individualizados. El estudio concluyó, que cuando se trata de alumnos procedentes de hogares desfavorecidos hay menor satisfacción, dificultando el aprendizaje de los estudiantes.

Puertas et al. (2018) cuyo objetivo fue desarrollar una revisión sistemática que aborde la Inteligencia Emocional como factor en el desempeño de los docentes. La metodología fue buscar artículos científicos sobre estudios que fueron realizados mediante un diseño metodológico de corte transversal, pre-experimental o cuasi-experimental. Los resultados fueron que los productos científicos sobre el tratamiento de la Inteligencia Emocional de los docentes son altos, siendo una de las profesiones más perjudicadas debido al estrés y la ansiedad. El estudio concluyó, que la Inteligencia Emocional, beneficia el desempeño del docente, incrementando su auto-realización y el agrado con su labor, consiguiendo bajar los niveles problemáticos con relación a la salud mental.

Tóala et al. (2020) cuyo objetivo es efectuar una exploración bibliográfica del desarrollo de calidad educativa y sus consecuencias en la valoración para fomentar el aprendizaje y determinar la calidad del mismo. La metodología fue realizar un análisis crítico de acuerdo a una investigación de tipo documental descriptiva con un enfoque cualitativo. Los resultados del estudio fueron, de acuerdo a la información procesada de la aplicación de los instrumentos para el diagnóstico del estándar de aprendizaje con valoraciones en función de los indicadores de calidad. El estudio concluyó, es necesario aumentar la formación de

los maestros sobre la implementación de estrategias de evaluación de acuerdo a los estándares de calidad educativa.

Peniche et al. (2020) cuyo objetivo fue analizar los factores que aqueja el desempeño del maestro, desde la opinión de los directivos de la escuela. La metodología fue de enfoque mixto; con el cuantitativo se pudo reconocer y elegir a las escuelas de alta y baja eficacia educativa y el cualitativo en realizar entrevistas a los directivos de las escuelas elegidas. Los resultados fueron, que el compromiso docente tuvo una desigualdad entre las escuelas de alta y baja eficacia. Por otro lado, en los factores externos como estabilidad laboral y el cargo de horas de trabajo marcaron desigualdades entre ambas escuelas. El estudio concluyó, que el compromiso docente es importante para el éxito en las escuelas, de igual forma la participación en su formación como docente.

Chacón et al. (2021) cuyo objetivo fue plantear e implementar un desarrollo de estimación y estudio de la práctica de los docentes, con el fin de adquirir información verídica que posibilite la toma de decisiones para regenerar la calidad del aprendizaje. La metodología utilizada fue descriptiva bajo un enfoque cuantitativo. Los resultados del estudio fueron, los docentes fueron aprobados con un 70% por parte de los estudiantes, lo que permite conocer que los docentes realizan un buen trabajo pedagógico. El estudio concluyó mediante los resultados que, se adquirió la aceptación para los docentes siendo esta buena en su porcentaje.

En referencia a los trabajos previos considerados en el escenario nacional sobre las variables desempeño docente y aprendizaje, se tiene a:

Acosta (2017) determinó el grado de relación entre el desempeño docente y el aprendizaje de las matemáticas en una institución educativa pública en Carabayllo (Lima Metropolitana). La investigación descriptiva, no experimental y transversal trabajó con una muestra de 150 escolares de ambos sexos del nivel primaria y para la adquisición de la data, administraron el cuestionario a los estudiantes además de tomar un examen de la materia evaluada, los instrumentos empleados tenían carácter dicotómico y finalmente para el desarrollo estadístico de la información emplearon la prueba rho Spearman. Los resultados señalan que de acuerdo a la percepción de los evaluados el 94,7% percibe que el desempeño

docente se encuentra en un nivel alto y solo el 0,7% señala que este desempeño es bajo y de la evaluación del aprendizaje en la materia, el 34% de los estudiantes consiguieron el logro previsto, 26,7% en inicio, el 26% en proceso y solo el 13,3% consiguió un logro satisfactorio. La prueba de hipótesis determinó que existe relación entre las variables, pero que esta es baja con un coeficiente de 0,361.

De La Cruz (2018) cuyo objetivo fue definir el vínculo que se halla entre el desempeño del maestro y resultados de aprendizaje en los alumnos del Segundo Grado de Educación Secundaria. La metodología fue de diseño descriptivo correlacional. Los resultados del estudio fueron, el 60,3% de los alumnos considera el desempeño del maestro como buena; el 60,3% de los alumnos presentan resultados de aprendizaje en el nivel esperado. Se pudo determinar que, cuando el desempeño del maestro es bueno, el aprendizaje de los alumnos se sitúa en un nivel de resultado esperado. El estudio concluyó, que hay vinculación entre el desempeño del maestro y resultados de aprendizaje, se considera un nivel de relación medida.

Espinoza (2018) tuvo como objetivo definir la relación que existe entre el desempeño del maestro y el aprendizaje significativo en estudiantes de Primaria. La metodología utilizada fue de diseño explicativo correlacional no experimental bajo un enfoque cuantitativo. Los resultados del estudio fueron, existe una importante relación entre el desempeño del maestro y el aprendizaje significativo en los estudiantes de Primaria, con una correlación de Pearson igual a 0,20 con una t calculada igual a 4,182 y con un nivel importante de 95%. El estudio concluyó que hay una correspondencia relevante entre el desempeño del maestro y el aprendizaje significativo en los estudiantes de Primaria.

Paquiyauri (2018) cuyo objetivo fue determinar el vínculo relevante que existe entre desempeño del maestro y logros de aprendizaje. La metodología aplicada fue no experimental de diseño descriptivo correlacional. Los resultados del estudio fueron, los maestros en sus calificaciones a los alumnos manifestaron que alcanzó un logro de aprendizaje en Proceso (48% en Matemática y 45% en Comunicación) no existe correlación relevante entre el Desempeño del maestro y Logros de Aprendizaje en la población escolar. El estudio concluyó, los alumnos

distinguen un nivel Medio y Alto con respecto al desempeño del maestro en las áreas de Matemática y Comunicación.

Valverde (2021) tuvo como objetivo definir la vinculación entre el desempeño del maestro y el aprendizaje en el área de matemática. La metodología fue cuantitativa, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Los resultados del estudio fueron, de acuerdo al cuestionario aplicado a los estudiantes, se refleja en la dimensión elaboración para el aprendizaje de los alumnos, enseñanza en el aprendizaje de los alumnos, participación en la gestión del colegio y desarrollo de la profesionalización e identidad del maestro tuvo el 51,7%, (nivel alto), luego el 33,3% (nivel medio) y el 15% (nivel bajo). El estudio concluyó, se pudo afirmar que hay relación significativa de las variables desempeño del maestro y aprendizaje en el área de matemática.

Habiendo revisado las investigaciones previas es de consideración efectuar la revisión de la literatura para explicar las variables de estudio de la presente investigación.

En cuanto a la variable desempeño docente tenemos a Chiavenato (2010 citado por Vega, 2020) manifiesto que el desempeño son los hechos, labor o actuar del empleado siendo estos importantes para alcanzar los objetivos de las organizaciones.

Ministerio de Educación (2014) consideró al desempeño como los hechos realizados por el docente que pueden ser evaluadas y detalladas para determinar la competencia de su labor. Por otro lado, el desempeño tiene que ver con alcanzar los aprendizajes esperados de los estudiantes y el cumplimiento de sus responsabilidades que se le asigna. En resumen, se considera tres requisitos o condiciones: el actuar del docente, la responsabilidad en sus funciones y los resultados en referencia a los logros esperados.

Robalino (2007 citado por Estrada y Mamaní, 2020) manifestó que el desempeño maestro es todo un desarrollo de capacidades, el compromiso y su deber social que permita una vinculación importante entre los actores educativos con el fin de generar una buena formación en el estudiante, trabajar colaborativamente, afianzar una cultura democrática en la institución educativa y participar en la elaboración de evaluaciones de políticas educativas para lograr

aprendizajes esperados en los alumnos en base al desarrollo de las competencias que le serán necesarias para su vida.

Cahuana (2006 citado por Vega 2020) consideró que el desempeño de maestro es el deber laboral que realiza el docente sobre la planificación anual, programación de los aprendizajes, los recursos educativos, las estrategias didácticas, instrumentos de evaluación relevantes en el proceso educativo del estudiante. García (2020) también afirmó que el desempeño docente debe desarrollarse en función al plan anual de trabajo que realiza, es decir de acuerdo a los objetivos esperados, para ello es primordial conocer cuan capacitado está el docente para que logre dichos objetivos. Por otro lado, considera determinante el desempeño del docente ya que su labor trasciende en el presente y futuro del estudiante. Por su parte Martínez y Lavín (2010 citado en García, 2020), manifestaron que el desempeño docente es una pieza importante y que por lo mismo que se fomente una educación de calidad.

Chávez y Olivos (2019) mencionaron que el desempeño docente permite dar una valoración con relación a la capacidad profesional, aquello permite que el docente pueda reflexionar sobre su labor e identificar sus capacidades y debilidades para llevarlo a tomar medidas con el fin de mejorar. Mientras que Díaz y Jiménez (2020) manifestaron que los años del servicio profesional docente pasa por diferentes fases entre ellos está los egresados, contratados, nombrados y los que están en un proceso al retiro y las habilidades que tiene que ver con su desempeño varía de acuerdo a la fase en la que se encuentra.

Gálves y Milla (2018) sostuvieron que actualmente se ha establecido en diferentes países perfiles, marcos que corresponde al desempeño docente para que permita su mejora, pero que necesita ser modificada puesto que sólo se efectúa mediante la supervisión, monitoreo por parte de los directivos y pruebas de evaluación que poco benefician al docente.

Las dimensiones que se abordaron para la variable desempeño docente tenemos:

El término trabajo colegiado según Becerra y Hernández (2018) se manifestó al inicio de los años noventa y con más énfasis durante las reformas curriculares en el año 2000. Realizar este tipo de trabajo reúne a los integrantes de

la institución educativa que están estrechamente vinculados a la enseñanza de los estudiantes, permite que el docente reflexione sobre su práctica aportando ideas, solucionando conflictos, brindando propuestas. El trabajar en grupos no es sencillo de dirigir ya que puede ocurrir situaciones en las cuales algunos de sus integrantes puedan no ser lo debidamente responsable en cuanto a sus funciones y aquello puede ser perjudicial para alcanzar los objetivos de la organización. Mientras que la Secretaría de Educación Pública (2009 citado por Becerra y Hernández, 2018) manifestaron que esta actividad se debe realizar mediante un clima de confianza y respeto. Por su parte Rodríguez y Barraza (2015) los docentes que continúen realizando una enseñanza tradicional en base solo a la explicación del tema y que siguen desempeñando una misma metodología tendrá como consecuencia a estudiantes no motivados y con poco interés por el área de estudio, por ello es necesario que los directivos en conjunto con los docentes realicen el trabajo colegiado. Hay maneras de formar los grupos de trabajo en una institución educativa, pueden ser por nivel, grado, área, etc.

En nuestro sistema educativo el trabajo colegiado mediante la RVM N° 039 (2022) se determinó que el docente debe desarrollar un trabajo colaborativo el cual debe ser pedagógico en función a la transmisión de información y experiencias siendo importantes para realización de la mejora de su práctica profesional docente.

Otras de las dimensiones es la planificación de los aprendizajes y para abordarlo es necesario conocer qué es planificar. Para Melo (2018) planificar es anticiparse, es una organización y toma de decisiones sobre las actividades a desarrollar que pueden ser flexibles de acuerdo a los intereses, necesidades, aptitudes, competencias y las demandas educativas. Para que se dé una adecuada planificación es necesario que este ajustada al contexto, teniendo como punto de inicio una evaluación diagnóstica, realizar un análisis de ello y establecer procedimientos y objetivos, considerando también que si estos no están teniendo los resultados esperados se debe realizar su reestructuración. La planificación de los aprendizajes están organizados mediante una planificación anual, planificación de unidades didácticas y las sesiones de aprendizajes, la primera es la organización ordenada y cronológica de las unidades que se desarrollarán de manera general

durante el año de estudio describiendo las metas a alcanzar; la segunda es organizar ordenadamente y cronológicamente las sesiones de aprendizaje que acceda a la realización de las competencias y capacidades dispuestas en la unidad en las diferentes áreas curriculares y la tercera es la secuencia temporal de las experiencias para alcanzar los aprendizajes, la secuencia didáctica de una sesión está estructurado por inicio, desarrollo y cierre, culminada la sesión se da paso a la evaluación formativa que es el seguimiento e interacción con el estudiante con el propósito de lograr el aprendizaje y la evaluación sumativa es cuando se cierra la sesión y realiza una evaluación mediante un instrumento que detalle un resultado.

Por último, Vargas (2010 citado por Delgado, 2017) manifestó que la formación se puede comprender como un desarrollo cultural y social que tiene que ver con la capacidad de progreso humano integral que se da mediante las relaciones entre las personas en la sociedad, siendo sistemática y constante, capaz de transformar y fortalecer su actitud en el saber, hacer, ser y convivir. Por su parte Espinoza (2012 citado por Rodríguez, 2017) sostuvo que la capacitación docente está dedicada a aumentar los conocimientos y aptitudes del trabajador con el fin de proveerlo para realizar competentemente su trabajo. Delgado (2017) consideró que es necesario e importante que el docente desarrolle una formación pertinente acorde a la demanda de la sociedad actual y sobre todo en la comunidad educativa, también una capacitación constante que permita el fortalecimiento de los conocimientos, las destrezas y habilidades para el desempeño de su labor docente, considerando al estudiante que va a enseñar de acuerdo a su estilo y ritmo de aprendizaje; el maestro debe apoderarse y tener presente el enfoque formativo para el ejercicio de su práctica, dominar el área que enseña, debe desarrollar estrategias y recursos de enseñanza acorde al modelo educativo. También afirmó que para la Secretaría de Educación Pública existe competencias esenciales que debe poseer el docente para el crecimiento de su ejercicio pedagógico como: el manejo de las TICS, crear ambientes apropiados para el aprendizaje, dominar el contenido de enseñanza, trabajo en equipo, dominar una segunda lengua, etc.

En cuanto a la variable aprendizaje para Marti (2003 citado por Aguilar, 2020) el aprendizaje es un proceso por el cual se logra una habilidad, se incorpora

una información o se toma una estrategia para el conocimiento y desarrollo de acciones. Mientras que para Guevara et al. (2019), el aprendizaje se da cuando el centro de ello es el estudiante, donde comprender la manera de aprender brinda la posibilidad de seguir enriqueciendo los siguientes aprendizajes, dando importancia a lo que se brinda para el desarrollo del mismo. Por otro lado, mencionan que actualmente diferentes formas, estrategias, herramientas, recursos, etc. a su disposición que así lo permiten.

Gagné (1985 citado por Pomasunco y Solano, 2020) aportó que el aprendizaje logra un cambio permanente en el individuo mediante del medio en el que se desenvuelve. Mientras que Pomasunco & Solano (2020) sostuvieron que con el aprendizaje se logra capacidades, destrezas y experiencias resultado de la interrelación del individuo y su entorno, presente desde el nacimiento hasta el último día de su vida. Así como lo afirmó De la Cruz (2020) quien mencionó que es relevante destacar que el aprendizaje es una experiencia en la actividad del aprendiz que lo acompañará durante toda su vida. En esa misma línea Hernández y Díaz (2013 citado por De la Cruz, 2020) afirmaron que el estudiante será un individuo provisto de cualidades, capacidades y habilidades debido a los acontecimientos educativos en su vínculo familiar, institución educativa, entorno y sociedad.

Las dimensiones que se abordarán para la variable aprendizaje tenemos:

El estilo de aprendizaje VAK planteado por Richard Bandler y John Grinder (1988 citado por Marambio et al., 2019) quienes afirmaron que las personas tienen tres sistemas sensoriales, las cuales son: visual, auditivo y kinestésico. El primero se emplea cuando se recuerdan imágenes abstractas y concretas, las personas que se adecuan mejor a este estilo de aprendizaje pueden captar mucha información de manera veloz, pueden hacer anotaciones al observar imágenes a diferencia cuando escuchan una explicación. En el segundo estilo los sujetos pueden aprender más rápido cuando reciben una explicación oral y cuando la realizan ellos mismos pueden explicar la información a los demás, para ello emplea una representación ordenada y secuencial. Por último, el kinestésico está relacionado a los movimientos físicos y también las sensaciones y movimientos,

este tipo aprendizaje puede ser un poco más lento, pero suele más profunda, por ello los sujetos necesitan más tiempo que los demás para alcanzar su aprendizaje.

Las evidencias de aprendizaje es otra de las dimensiones que según la RVM N° 094 (2020) lo definió como las actuaciones y las producciones desarrolladas por los educandos en el proceso integral de su aprendizaje y con ellas se puede reconocer y analizar lo que han logrado y en qué nivel se encuentran en la competencia con respecto a los propósitos de aprendizajes y como se ha aprendido. Mientras que Vidales (2018) sostuvo que para seleccionar el tipo de evidencia es necesario tener en cuenta algunas condiciones como los materiales que hace referencia a las consignas, instrumentos de evaluación, etc., también es reflexionar sobre que evidencias nos brindará la información necesaria sobre el aprendizaje de los estudiantes con el fin de cumplir con el propósito de averiguar, conocer y entender esos aprendizajes. Así mismo sostiene que las evidencias deben ser pertinentes, auténticas, actualizadas, significativas y variadas.

Por último, la retroalimentación para castro (2020) es un acto formativo realizado mediante la obtención de información, luego analizado y retornado al educando por el docente para contribuir en la construcción de nuevos conocimientos, es una herramienta que permite alcanzar los aprendizajes. Realizar la retroalimentación es una acción constante, continúa, asociada a la evaluación formativa, en donde el estudiante construye su aprendizaje desde sus propios conocimientos afianzándolos mediante el aporte del docente favoreciendo la comunicación entre estudiante y docente. Por su parte Anijovich (2020) mencionó que retroalimentación se realiza bajo un vínculo de confianza entre el estudiante y docente mediante una comunicación dándose un intercambio de ideas, preguntas y reflexiones. El docente en el proceso de retroalimentación redacta comentarios formula, pregunta sobre la evidencia realizada generando un diálogo con el estudiante, requiere comentar sobre que estrategias tomará para mejorar, brinda un tiempo para que retornar sus producciones considerando las sugerencias del docente.

III. METODOLOGÍA

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de corte transversal y nivel correlacional. Según Hernández et al. el enfoque cuantitativo se basa en procesos con la finalidad de probar la hipótesis planteada, a través de la toma de información sistemática y cuantificable (p. 4); fue transversal por que las mediciones o análisis se realizaron en un tiempo acotado y de alcance correlacional pues pretende establecer el grado de asociación o relación entre dos o más variables de un grupo de estudio (p. 93).

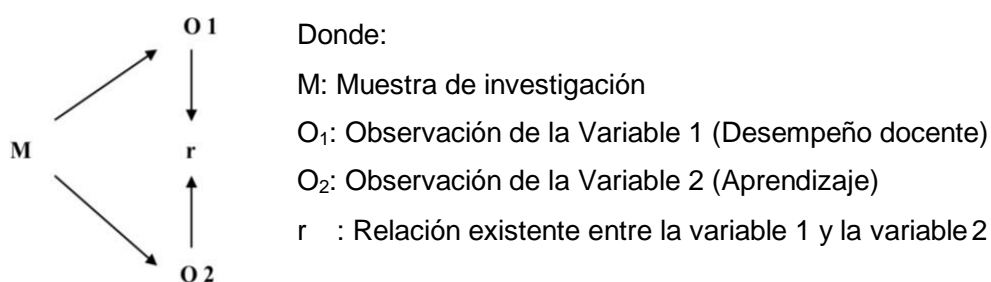
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: La investigación fue de tipo básica, este tipo de estudios busca aportar nuevos conocimientos o ampliar los ya existentes, a través de la aplicación del método científico, las cuales pueden ser experimentales o no experimentales (OECD, 2015).

3.1.2. Diseño de investigación: El diseño de investigación fue no experimental, este diseño se limita a evaluar o analizar un evento, sin que el investigador manipule deliberadamente la(s) variable(s) de estudio (Hernández et al., 2014).

Figura 1

Representación gráfica del diseño de investigación



3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Desempeño docente

- **Definición conceptual:** Furnham (2000 citado por Garcilazo, 2020) consideró algunas características importantes para que se dé el buen

desempeño del docente, entre las cuales está: la adaptabilidad a adecuarse a las diferentes retos; iniciativa para generar ideas, proyectos con el propósito de alcanzar los objetivos; trabajar en equipo o también llamado en las instituciones educativas trabajo colegiado que permita el desenvolvimiento eficaz del docente en grupos de trabajo con el fin de lograr los objetivos de la organización y a su vez brindar un ambiente de armonía; establecer sus propios objetivos en cuanto a su formación como docente y realizar una evaluación objetiva que lo lleve a la reflexión.

- **Definición operacional:** De acuerdo a lo mencionado por Gonzales (2021) y Furnham (2000 citado por Garcilazo, 2020), el desempeño docente se medirá según las siguientes dimensiones: Formación docente, planificación de aprendizajes y trabajo colegiado.
- **Indicadores:** Está compuesta por reuniones de trabajo, plan de mejora, planificación anual, unidades y sesiones de aprendizaje, momentos y distribución del tiempo de la sesión de aprendizaje, participación en capacitaciones y/o talleres, oportunidades para mejorar la labor docente.
- **Escala de medición:** Al emplear herramientas con escalamiento tipo *Likert* de varios puntos, nos encontramos con escalas de medida ordinal (Asún et al., 2015; Hernández et al., 2014, p. 243).

Variable 2: Aprendizaje

- **Definición conceptual:** Flóres *et al.* (2016) mencionó que existen ritmos y estilos de aprendizaje, de igual forma intervienen los aspectos físicos, psicológicos, biológicos y sociales que determinan el aprendizaje del estudiante que lo lleven a enfrentar los retos y desafíos que demanda la sociedad.
- **Definición operacional:** De acuerdo a lo mencionado por Flóres *et al.*, el aprendizaje se medirá según las siguientes dimensiones: Estilos de aprendizaje, evidencias de aprendizaje y retroalimentación.
- **Indicadores:** Está compuesta por estilos de aprendizajes de los estudiantes, estilos de aprendizaje: visual, auditivo y kinestésico,

producciones y actuaciones, análisis de las evidencias, comunicación con el estudiante, orientaciones al estudiante.

- **Escala de medición:** Al emplear herramientas con escalamiento tipo *Likert* de varios puntos, nos encontramos con escalas de medida ordinal (Asún et al., 2015; Hernández et al., 2014, p. 243).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es el universo o el conjunto total de elementos comunes o con caracteres coincidentes a determinadas especificaciones (Hernández et al., 2014, p. 174). En ese sentido la población de la presente investigación se conformó por los 63 docentes que laboran en la institución educativa de nº 100, los cuales se distribuyen de la siguiente forma: 10 docentes del nivel inicial, 23 docentes del nivel primaria y 30 docentes del nivel secundaria.

- **Criterios de inclusión:** Se consideraron a todos los docentes que laboran en la I.E. nº 100.
- **Criterios de exclusión:** Se excluyeron de la investigación a los docentes, que aun laborando en la institución educativa nº 100 no dieron su consentimiento para participar en la investigación, además, se excluyeron a docentes que no formaban parte de dicha entidad educativa en el periodo señalado.

Muestra

La muestra se recoge a partir de una población previamente identificada, la cual debe representar o contener las características de su universo (Hernández et al., 2014). La muestra se conformó por 54 docentes entre mujeres y hombres que pertenecen a nuestra unidad de análisis y aceptaron participar voluntariamente en la investigación.

Es decir, del total de cuestionarios remitidos vía correo electrónico a los docentes, se atendieron 54, lo que representa una tasa de recuperación del 85.7%.

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por voluntarios, dado que la muestra se conformó solo por aquellos docentes que accedieron responder la encuesta que les fue remitida (Hernández et al., 2014, p. 176).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La información de la presente investigación se obtuvo aplicando la técnica de la encuesta. La que se define como un procedimiento diseñado para recolectar información de un grupo o muestra (Arias 2012, p. 72).

Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se empleó para medir tanto las variables de estudio, así como sus dimensiones, fue el cuestionario con escala tipo *Likert* de 5 puntos (ver en anexo el cuestionario además de observar mayor detalle del mismo). Este tipo de herramientas o fichas llevan consigo una serie de enunciados, proposiciones o preguntas que se plantean para describir a las variables y a sus dimensiones, según sea el caso (Hernández et al., 2014, p. 217), además, este tipo de cuestionarios están ampliamente reconocidos y aceptados en las investigaciones de las ciencias sociales (Louangrath & Sutanapong, 2018).

Validez del instrumento

Es la evaluación al que se somete el cuestionario a través de la revisión de especialistas en el tema, es decir, se evalúa la aptitud real del instrumento (Hernández et al. 2014, p. 204; Fernández-Gómez et al., 2020, p. 2). Para determinar dicha aptitud e idoneidad de nuestros cuestionarios, se recurrió al juicio de expertos, quienes determinaron que nuestras herramientas presentan: pertinencia, relevancia y claridad (Fernández-Gómez et al., 2020. p. 2) y concluyeron que tanto el cuestionario para desempeño docente como para el aprendizaje, son aplicables para los fines de la presente investigación.

En la siguiente tabla, se muestra a modo de resumen la calificación obtenida de nuestros instrumentos y en anexo se muestran los certificados de validez emitido por cada experto.

Tabla 1*Jueces expertos.*

Nº	Experto	Especialidad	Calificación
01	Dra. Fany Silvana Figueroa Hurtado	Ciencias de la educación	Aplicable
02	Dra. Donatila Tobalino López	Ciencias de la educación	Aplicable
03	Dr. Justiniano Aybar Huamani	Metodólogo y temático	Aplicable

El criterio de cada experto fue evaluado a través de la prueba *V* de Aiken, para determinar el grado en el que los ítems que conforman el instrumento son representativos del dominio de contenido que se mide, donde se obtuvo el valor de 1, valor máximo de la escala.

Confiabilidad del instrumento

Es recomendable para encuestas politómicas con escalamiento de *Likert*, analizar la fiabilidad de su consistencia interna (Gliem & Gliem, 2003 p. 88), para lo cual se aplicó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach, el cual establece cuan relacionados están cada elemento del cuestionario uno respecto al otro (SAS. UCLA: Statistical Consulting Group, s. f.). El criterio que se aplicó para establecer la fiabilidad del instrumento es el siguiente: > 0.9 es excelente; > 0.8 es bueno; > 0.7 es aceptable; > 0.6 es cuestionable; > 0.5 es malo y < 0.5 es inaceptable (Gliem & Gliem, 2003; Koonce & Kelly, 2014; Lai, 2018; Schrepp, 2020).

Para determinar dicho coeficiente se realizó un estudio piloto, para ello y con la ayuda de los Formularios de Google se adaptó el cuestionario en formato digital, el cual fue remitido a los correos electrónicos de 22 docentes, que no formaban parte de la institución educativa nº 100 en el periodo señalado. Los cuestionarios debidamente cumplimentados fueron recepcionados del 20 al 22 de junio de 2022, posterior a ello se procesó la data en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS, por sus siglas en inglés) versión 25 y los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2*Coeficiente de fiabilidad del cuestionario*

Ítem	Variables	Número de ítems	Alfa de Cronbach
1	Desempeño docente	15	0.876
2	Aprendizaje	15	0.933

Es decir, el coeficiente obtenido para la variable desempeño docente es bueno y para la variable aprendizaje es excelente, con lo que se determinó que nuestra herramienta es aplicable, según el criterio previamente establecido.

3.5. Procedimientos

Para realizar la presente investigación se solicitó el permiso correspondiente al director de la institución educativa nº 100 y una vez obtenida dicha autorización se realizaron las coordinaciones pertinentes con el área encargada, quien proporcionó el listado de docentes que laboran en la entidad en el año 2022, como también se obtuvo información pertinente para su contacto. La información obtenida fue relevante para establecer las jornadas de recolección de datos.

Los docentes de la unidad de análisis fueron contactados a través de sus correos electrónicos donde se les explicó de qué trataba el estudio, y por este mismo medio se les solicitó su consentimiento para formar parte de la presente investigación además se administró el cuestionario, el mismo que llevaba una breve descripción con información relevante e instrucciones claras para su llenado. En este punto es necesario resaltar que el cuestionario fue adaptado al Formulario de Google para su administración digital.

Una vez cumplido el plazo para participar en la encuesta, se procesó la data obtenida en tablas de Excel, dicha base de datos fue el insumo para obtener los resultados de la investigación, además que por criterios empíricos se establecieron los baremos de la investigación. Esta información procesada fue la base para realizar el análisis estadístico de los resultados, para ello se empleó el SPSS versión 25.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis descriptivo se obtuvieron y analizaron las frecuencias acumuladas obtenidas a partir de las respuestas de los docentes encuestados con los cuestionarios con escala tipo Likert, dichas frecuencias fueron procesadas a través de tablas cruzadas entre las variables de estudio y sus dimensiones, siguiendo el criterio establecido en los objetivos de la presente investigación.

Debido a que en la presente investigación empleamos el cuestionario con escalamiento de Likert, el cual se ha comprobado por consenso internacional que los datos que recoge son ordinales y no siguen una distribución normal (Schober et al., 2018), para temas de la presente investigación y según lo señalado adoptamos dicho criterio, por lo cual no fue necesario aplicar pruebas de bondad de ajuste a nuestra data.

Por lo señalado en el párrafo anterior, para el análisis inferencial se empleó la prueba estadística no paramétrica rho de Spearman-Brown, el cual tuvo utilidad para establecer el grado de relación entre dos o más variables de estudio y siguiendo el criterio planteado en las hipótesis de la presente investigación. Los valores de dicho coeficiente de correlación oscilan entre -1 a +1, relación negativa perfecta o relación positiva perfecta respectivamente (Mukaka, 2012). En la siguiente tabla se establece el criterio para obtener el nivel de correlación:

Tabla 3

Regla de decisión del coeficiente de correlación Rho de Spearman-Brown.

Coeficiente de correlación positivo			Nivel
+1			Perfecto
0.99	-	0.7	Fuerte
0.69	-	0.4	Moderado
0.39	-	0.1	Débil
0	-	0.09	Ninguna

3.7. Aspectos éticos

Para asegurar el cumplimiento a los aspectos éticos del presente estudio, la autora respetó y veló por la autonomía, privacidad, consentimiento informado, además de solicitar el permiso correspondiente ante el director de la institución

educativa nº 100, previo a la intervención y/o a la aplicación del cuestionario. También se comprometió a socializar los resultados obtenidos ante los encargados de la entidad educativa donde se realizó en estudio o ante quienes estos lo determinen.

La autora también veló por la veracidad y la fiabilidad de la información obtenida, insumo primordial para el cálculo de los resultados, se aseguró además de guardar confidencia de la documentación relevante, de los datos de los participantes y/o toda información de la institución educativa nº 100 a la que la autora haya tenido acceso fruto de la presente investigación. Finalmente, la autora veló y referenció adecuadamente a los autores consultados de trabajos previos que forman parte de la presente investigación, los cuales se citaron siguiendo los criterios de la normatividad APA última versión (American Psychological Association, 2020).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

En las tablas sucesivas del presente punto, se muestran las frecuencias acumuladas entre las variables de estudio, así como, entre sus dimensiones.

Tabla 4

Tabla de contingencia: desempeño docente y aprendizaje en la I.E. n° 100.

Variables / Niveles		Desempeño docente		Total
		Básico	Óptimo	
Aprendizaje	Básico	2 3,7%	2 3,7%	4 (7,4%)
	Óptimo	1 1,9%	49 90,7%	50 (92,6%)
Total		3 (5,6%)	51 (94,4%)	54 (100,0%)

La tabla presenta que la mayor frecuencia acumulada se encuentra en las intersecciones de los niveles óptimos, tanto para el aprendizaje como para el desempeño docente, con 49 coincidencias en dicho nivel, lo que indica que el 90,7% del total de encuestados perciben que dichas variables están en el rango óptimo. Por otro lado, se evidenciaron la presencia de 2 coincidencias en el nivel básico para dichas variables, representando el 3,7% y finalmente solo una respuesta considera a las variables se entre los rangos óptimo y básico con una representación de 1,9%. Estos datos demuestran que, si bien ambas variables en mayor proporción se encuentran en el nivel óptimo, el porcentaje es ligeramente menor en el caso del aprendizaje.

Tabla 5

Tabla de contingencia: desempeño docente y estilos de aprendizaje en la I.E. n° 100.

Variables / Niveles		Desempeño docente		Total
		Básico	Óptimo	
Estilos de aprendizaje	Básico	3 5,6%	13 24,1%	16 (29,6%)
	Óptimo	0 0,0%	38 70,4%	38 (70,4%)
Total		3 (5,6%)	51 (94,4%)	54 (100,0%)

La tabla presenta que la mayor frecuencia acumulada se encuentra en las intersecciones de los niveles óptimos, tanto para el desempeño docente como para los estilos de aprendizaje, con 38 coincidencias en dicho nivel, lo que indica que el 70,4% del total de encuestados perciben que dichas variables están en el rango óptimo. Por otro lado, se evidenciaron la presencia de 13 coincidencias entre los niveles óptimo y básico para dichas variables, representando el 24,1% y finalmente tres respuestas considera a dichas variables de nivel básico con una representación de 5,6%. Estos datos demuestran que el estilo de aprendizaje es de nivel básico en un 29,6%.

Tabla 6

Tabla de contingencia: desempeño docente y evidencias del aprendizaje en la I.E. n° 100.

Variables / Niveles		Desempeño docente		Total
		Básico	Óptimo	
Evidencias de aprendizaje	Básico	2 3,7%	1 1,9%	3 (5,6%)
	Óptimo	1 1,9%	50 92,6%	51 (94,4%)
Total		3 (5,6%)	51 (94,4%)	54 (100,0%)

La tabla presenta que la mayor frecuencia acumulada se encuentra en las intersecciones de los niveles óptimos, tanto para el desempeño docente como para las evidencias de aprendizaje, con 50 coincidencias en dicho nivel, lo que indica que el 92,6% del total de encuestados perciben que dichas variables están en el rango óptimo. Por otro lado, se evidenciaron la presencia de 2 coincidencias en el nivel básico para dichas variables, representando el 3,7% y finalmente solo una respuesta considera a las variables se entre los rangos óptimo y básico con una representación de 1,9%. Estos datos demuestran que ambas variables son óptimas en un 94,4%.

Tabla 7

Tabla de contingencia: desempeño docente y retroalimentación en la I.E. n° 100.

Variables / Niveles		Desempeño docente		Total
		Básico	Óptimo	
Retroalimentación	Básico	2 3,7%	4 7,4%	6 (11,1%)
	Óptimo	1 1,9%	47 87,0%	48 (88,9%)
Total		3 (5,6%)	51 (94,4%)	54 (100,0%)

La tabla presenta que la mayor frecuencia acumulada se encuentra en las intersecciones de los niveles óptimos, tanto para el desempeño docente como para la retroalimentación, con 47 coincidencias en dicho nivel, lo que indica que el 87,0% del total de encuestados perciben que dichas variables están en el rango óptimo. Por otro lado, se evidenciaron la presencia de 4 coincidencias entre los niveles óptimo y básico para dichas variables, representando el 7,4% y finalmente solo dos respuestas consideran a dichas variables de nivel básico con una representación de 3,7%. Estos datos demuestran que la dimensión retroalimentación es de nivel básico en un 11,1%.

4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general:

H₀: No existe relación entre el desempeño docente y aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.

H₁: Existe relación entre el desempeño docente y el aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.

Tabla 8

Matriz de relación de las variables desempeño docente y aprendizaje.

		Desempeño docente
Aprendizaje	Coeficiente (rho de Spearman)	0,549**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	54

Nota. ** Significancia bilateral al 0,01.

La tabla muestra un p-valor (sig.) de $0,000 < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y validamos la hipótesis que el investigador quería probar, es decir, con una confianza del 99% se ha demostrado que las variables evaluadas guardan codependencia; además, dicho grado de relación entre las variables evaluadas es de 0,549, lo que corresponde a una relación positiva además de ser moderada.

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe relación entre el desempeño docente y los estilos de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.

H₁: Existe relación entre el desempeño docente y los estilos de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.

Tabla 9

Matriz de relación entre el desempeño docente y estilos de aprendizaje.

		Desempeño docente	
Estilos de aprendizaje	Coeficiente (rho de Spearman)	0,374**	
	Sig. (bilateral)	0,005	
	N	54	

Nota. **Significancia bilateral al 0,01.

La tabla muestra un p-valor (sig.) de $0,005 < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y validamos la hipótesis que el investigador quería probar, es decir, con una confianza del 99% se ha demostrado que las variables evaluadas guardan codependencia; además, dicho grado de relación entre la variable y la dimensión evaluada es de 0,374, lo que corresponde a una relación positiva pero débil.

Hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación entre el desempeño docente y las evidencias de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.

H₁: Existe relación entre el desempeño docente y las evidencias de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.

Tabla 10*Matriz de relación del desempeño docente y las evidencias de aprendizaje.*

		Desempeño docente	
Evidencias de aprendizaje	Coeficiente (rho de Spearman)	0,647**	
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	54	

Nota. **Significancia bilateral al 0,01.

La tabla muestra un p-valor (sig.) de $0,000 < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y validamos la hipótesis que el investigador quería probar, es decir, con una confianza del 99% se ha demostrado que las variables evaluadas guardan codependencia; además, el grado de relación entre las variables evaluadas es de 0,647, lo que corresponde a una relación positiva además de ser moderada.

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación entre el desempeño docente y la retroalimentación en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.

H₁: Existe relación entre el desempeño docente y la retroalimentación en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.

Tabla 11*Matriz de relación del desempeño docente y la retroalimentación.*

		Desempeño docente	
Retroalimentación	Coeficiente (rho de Spearman)	0,429**	
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	54	

Nota. **Significancia bilateral al 0,01.

La tabla muestra un p-valor (sig.) de $0,001 < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y validamos la hipótesis que el investigador quería probar, es decir,

con una confianza del 99% se ha demostrado que las variables evaluadas guardan codependencia; además, el grado de relación entre las variables evaluadas es de 0,429, lo que corresponde a una relación positiva además de ser moderada.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se aplicó el método descriptivo, no experimental, transversal y correlacional, además de emplear el cuestionario como instrumento de recolección de datos, tal como se observa en las investigaciones previas de Acosta (2017); Valverde (2021); Espinoza (2018); De La Cruz (2018); Paquiyauri (2018) y Chacón et al. (2021), quienes aplicaron cuestionarios dicotómicos o tipo Likert, este último empleado en la presente investigación. La muestra que se tomó para este estudio fue menor (54 docentes) a lo evaluado por las investigaciones previas citadas, pero además en dichos antecedentes se entrevista o encuesta a los estudiantes y/o a los directivos, respecto al desempeño de los docentes, a diferencia de la presente investigación donde solo evaluamos a los docentes.

Los principales resultados del análisis descriptivo entre el desempeño docente y el aprendizaje, determinó que un elevado porcentaje (90,7%), según la percepción de los docentes evaluados, se encuentran en un nivel óptimo de desempeño docente en relación al aprendizaje y sólo un número minoritario (3,7%) manifiesta que el desempeño docente respecto del aprendizaje se encuentra en un nivel básico. Nuestros resultados fueron muy similares a lo obtenido por Acosta (2017) quien determinó en base a la percepción de los estudiantes que el desempeño docente respecto al aprendizaje en matemáticas se ubicó en un nivel alto con 94.7%. Además nuestro resultado concuerda con lo obtenido por Paquiyauri (2018), este autor determinó que el desempeño docente es también de nivel alto pero de solo un 51% un valor inferior a lo que obtuvimos. Por otro lado, nuestros resultados son contrarios a lo hallado por Valverde (2021), Espinoza (2018) y De La Cruz (2018) quienes determinaron a través de la evaluación de los estudiantes, que el desempeño docente es de nivel: medio con un 51,7%; medio con un 61,2% y bueno, para este caso el autor otorgó esta condición como nivel inferior a excelente, con 60,3%, respectivamente.

De la evaluación de los resultados descriptivos obtenidos entre el desempeño docente respecto a los estilos de aprendizaje se determinó que la mayoría (70,4%) señala y según la percepción de los docentes evaluados se encuentran en un nivel óptimo de desempeño y solo un bajo porcentaje (5,6%) manifiesta que el desempeño docente respecto a la dimensión del aprendizaje se

encuentra en un nivel básico. Nuestros resultados son concordantes a los obtenidos por Acosta (2017) y Paquiyauri (2018), el primero determinó que el 75% consideraba que se ha logrado cumplir con el aprendizaje para la resolución de problemas y sólo el 25% se encuentra en nivel destacado para esta dimensión; por otro lado, se logró determinar que el desempeño docente en relación a la preparación para el aprendizaje del estudiante en el área de matemáticas se encuentra en un nivel alto con un 85% de aceptación y el 14% señala que esta dimensión se encuentra en un nivel medio. Pero nuestros resultados son contrarios a lo hallado por: Valverde (2021) quien determinó que el desempeño docente y el aprendizaje para resolver problemas de cantidad ha logrado obtener la competencia en un 75% debajo de destacado con 25%; Espinoza (2018) determinó que la planificación curricular del desempeño docente es de nivel medio con 65,3% y De La Cruz (2018) determinó que la dimensión logros de aprendizaje se encuentra en lo esperado con un 60,3% seguido de aprendizaje en proceso con el 24,1% de aceptación.

De la evaluación de los resultados descriptivos obtenidos entre el desempeño docente respecto a las evidencias del aprendizaje se determinó que la mayoría (92,6%) señala y según la percepción de los docentes evaluados se encuentran en un nivel óptimo de desempeño lo que es un porcentaje elevado para estas variables y sólo valores minoritarios encontramos en otros niveles. Nuestros resultados son concordantes a los obtenidos por Espinoza (2018) quien determinó que la estrategia didáctica del desempeño docente es de nivel alto con 67,3% mientras que el aprendizaje procedimental logra el 65,3%, también para este nivel. Pero nuestros resultados son contrarios a lo hallado por: Acosta (2017), quien determinó que el desempeño docente respecto a comunica y representa ideas matemáticas se encuentra en un nivel de inicio con un 41,3%; Valverde (2021) quien determinó que el desempeño docente y el aprendizaje para resolver problemas de regularidad ha logrado obtener la competencia en un 40% debajo de logro destacado con 28,3%; Paquiyauri (2018) determinó para la enseñanza para el aprendizaje se encontró en un nivel medio con 63% y sólo el 27% se encuentra en un nivel alto para esta dimensión, finalmente De La Cruz (2018) determinó que la dimensión aprendizaje en el área de comunicación se encuentra en el nivel logro

esperado con un 63,8% solo el nivel logro destacado alcanza el 12,1% de aceptación.

De la evaluación de los resultados descriptivos obtenidos entre el desempeño docente respecto a la dimensión retroalimentación se determinó que la mayoría (87%) señala y según la percepción de los docentes evaluados se encuentran en un nivel óptimo de desempeño y solo un bajo porcentaje (7,4%) manifiesta que el desempeño docente respecto a esta dimensión del aprendizaje se encuentra en un nivel óptimo y básico. Resultados concordantes a los obtenidos por Acosta (2017) quien determinó que el 28% ha presentado un logro satisfactorios para la dimensión usa estrategias y seguido del 26,7% logro previsto y en nivel proceso se encontró al 20% de los evaluados, y Paquiyauri (2018) determinó que el desempeño docente en relación a la preparación para el aprendizaje en el área de comunicación se encuentra en un nivel alto con un 77% de aceptación y solo el 19% señala que esta dimensión se encuentra en un nivel medio. Pero nuestros resultados son contrarios a lo hallado por: Valverde (2021) quien determinó que el desempeño docente y el aprendizaje para resolver problemas de regularidad, equivalencia y cambio logró obtener la competencia en un 40% superior a nivel destacado con solo el 28,3%; Espinoza (2018) determinó que el aprendizaje actitudinal es de nivel alto con 46,9% y De La Cruz (2018) determinó que la dimensión razona y argumenta ideas matemáticas se encuentra en el nivel esperado con un 31,3%, seguido del nivel en proceso con 22% según la percepción de los evaluados.

En los resultados de la prueba estadística inferencial entre el desempeño docente y el aprendizaje se obtuvo un p-valor menor al p-tabla, confirmándose estadísticamente que existe relación entre las variables y que dicha relación tiene un valor de 0,549 el cual representa una relación de nivel moderada, según la prueba aplicada rho de Spearman-Brown para este tipo de data no paramétrica. Dichos resultado es concordante a lo determinado por Valverde (2021) quien al aplicar el estadístico señalado pudo establecer la existencia de relación entre el desempeño docente y el aprendizaje de las matemáticas con un valor de 0,537 que significa moderado igual al nuestro; por Acosta (2017) también empleando la misma prueba determinó que existe relación entre el desempeño docente y el aprendizaje

de las matemáticas pero con una relación de 0,362 lo cual es bajo o débil, y por De La Cruz (2018) quien analizó sus datos no paramétricos con el estadístico tau-b de Kendall y determinó que existe relación significativa entre el desempeño docente y los logros del aprendizaje, determinando también que dicha relación es de nivel moderado con 0,529. Señalar finalmente que los autores analizaron una mayor muestra además evaluaron a los estudiantes a diferencia nuestra que evaluamos a los docentes.

Por otro lado, nuestro resultado es contrarios a lo hallado por Paquiyaury (2018) quien en su investigación no pudo demostrar la existencia de relación entre el desempeño docente y los logros del aprendizaje, al obtener un p-valor (0,326) mayor al p-tabla y un coeficiente rho de Spearman-Brown de 0,085 que corrobora lo ya señalado, pero a pesar de ello el autor señaló que encontró relación débil cuando no lo es, y por Espinoza (2018) en su prueba de hipótesis también establece que existe relación entre las variables desempeño docente y aprendizaje significativo, igual a lo señalado en la presente investigación, pero que esta relación es de 0,2, es decir débil y dicho valor es inferior a nuestro resultado, además el autor aplicó los estadísticos de Pearson y para la prueba de hipótesis empleo la prueba t, dichas pruebas se aplican a datos paramétricos, pero en sus tesis no sustenta la prueba de normalidad de sus datos, además el autor empleó cuestionario con escala de Likert y según las referencias, los datos recogidos por esta herramienta no siguen una distribución normal, por lo que debió aplicar el estadístico que se aplicó en la presente investigación, por otro lado la prueba t se aplica a muestras menores o iguales a 30, pero la muestra del autor es de 49, superior al criterio señalado.

En el resultado de la prueba estadística inferencial entre el desempeño docente y los estilos de aprendizaje, se obtuvo un p-valor menor al p-tabla, confirmándose estadísticamente que existe relación entre las variables y que dicha relación tiene un valor de 0,374, pero de nivel débil. Dicho resultado es concordante a lo determinado por Acosta (2017) y por Valverde (2021) quienes también empleando la prueba rho de Spearman-Brown determinaron, para el primer caso, que existe relación entre el desempeño docente y la matematización de situaciones con una relación también baja o débil de 0,364, y para el segundo caso, también

se estableció relación significativa entre el desempeño docente y el aprendizaje en la resolución de problemas de cantidad el cual fue moderado con 0,563, y por De La Cruz (2018) quien a través de la prueba tau-b de Kendall estableció que la relación entre el desempeño docente y el aprendizaje en comunicación es de nivel moderado con un valor de 0,581, los dos últimos superiores a lo determinado en nuestro estudio. Por otro lado, nuestro resultado es contrario a lo hallado por Paquiyaury (2018) quien en su investigación no pudo demostrar la existencia de relación entre el desempeño docente y el aprendizaje de las matemáticas, pues su p-valor (0,053) fue mayor al p-tabla con lo que debió aceptar la hipótesis nula, pero a pesar de ello el autor señaló que encontró una relación muy baja cuando sus variables no guardan dicha relación, y por Espinoza (2018) quien aplicó el estadístico de Pearson y la prueba t para la prueba de hipótesis, quien a pesar de señalar que obtuvo un p-valor de -0,56 el cual según sus cálculos se encontraba en la zona de aceptación, debió aceptar y no rechazar la hipótesis nula, como así lo hizo, con lo cual se debió concluir que sus variables evaluadas desempeño docente y el aprendizaje conceptual no se relacionan.

En el resultado de la prueba estadística inferencial entre el desempeño docente y las evidencias del aprendizaje, se obtuvo un p-valor menor al p-tabla, confirmándose estadísticamente que existe relación entre las variables y que dicha relación tiene un valor de 0,647 de nivel moderado. Dicho resultado es concordante a lo determinado por Acosta (2017) y por Valverde (2021) quienes también empleando la prueba rho de Spearman-Brown y determinaron, para el primer caso, que existe relación entre el desempeño docente y la dimensión comunica y representa ideas matemáticas con 0,359 lo cual es de nivel débil, resultado inferior a lo que obtuvimos, y para el segundo caso el autor también estableció relación significativa entre el desempeño docente y el aprendizaje en la resolución de problemas de regularidad, equivalencia y cambio, el cual fue también de nivel moderado con un coeficiente de 0,585, y por De La Cruz (2018) quien a través de la prueba tau-b de Kendall estableció que existe relación significativa entre el desempeño docente y el aprendizaje en matemáticas el cual es de nivel bajo o débil con un valor de 0,363. Por otro lado, nuestro resultado es contrario a lo hallado por Paquiyaury (2018) quien en su investigación no pudo demostrar la existencia de relación entre el desempeño docente y el aprendizaje en comunicación, pues su p-

valor (0,282) fue mayor al p-tabela con lo que debió aceptar la hipótesis nula, pero a pesar de ello el autor señaló que encontró una relación muy baja cuando sus variables no guardan dicha relación, y por Espinoza (2018) quien aplicó el estadístico de Pearson y la prueba t para la prueba de hipótesis, quien a pesar de señalar que obtuvo un p-valor de -2,87 y su (sig.) fue de 0,05, rechazó la hipótesis nula, no quedando claro si esta es su significancia tampoco presentó el resultado de la prueba de Pearson, por tal motivo no se puede establecer relación entre el desempeño docente y el aprendizaje procedimental como él así lo hizo.

En el resultado de la prueba estadística inferencial entre el desempeño docente y la retroalimentación, se obtuvo un p-valor menor al p-tabela, confirmándose estadísticamente que existe relación entre las variables y que dicha relación tiene un valor de 0,429 de nivel moderado. Dicho resultado es concordante a lo determinado por Acosta (2017) y por Valverde (2021) quienes también empleando la prueba rho de Spearman-Brown y determinaron, para el primer caso, que existe relación entre el desempeño docente y la dimensión elabora y usa estrategias con un coeficiente de 0,356 lo cual es de nivel moderado, y para el segundo caso el autor también estableció relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión resolución de problemas de forma, movimiento y localización, el cual fue también de nivel moderado con un coeficiente de 0,544. Por otro lado, nuestro resultado es contrario a lo hallado por Espinoza (2018) quien aplicó el estadístico de Pearson y la prueba t para la prueba de hipótesis, quien no pudo determinar significancia entre el desempeño docente y el aprendizaje actitudinal por lo que tuvo que aceptar la hipótesis nula, además obtuvo un con un t-calculado de -1,96.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** El resultado estadístico de la prueba de hipótesis estableció que el grado de relación entre las variables desempeño docente y el aprendizaje fue de 0,549 lo que representa una relación moderada entre dichas variables, con un p-valor (sig.) de 0.000. Su carácter positivo establece la existencia de una relación directamente proporcional entre las variables señaladas, y está es de índice moderado según la percepción recogida de los evaluados, lo que nos impulsa a concluir que, para elevar y fortalecer el aprendizaje en la entidad educativa, su director debe encontrar mecanismos, que promuevan el elevado desempeño de sus profesores.
- Segunda.** El resultado estadístico de la prueba de hipótesis estableció que el grado de relación entre la variable desempeño docente y la dimensión estilos de aprendizaje, fue de 0,374 lo que representa una relación débil entre dichas variables, con un p-valor (sig.) de 0.005. Su carácter positivo establece la existencia de una relación directamente proporcional entre las variables señaladas, pero es de índice débil según la percepción recogida de los evaluados, lo que nos impulsa a concluir que, a pesar del alto rendimiento de los docentes, conectar con las necesidades de sus estudiantes.
- Tercera.** El resultado estadístico de la prueba de hipótesis estableció que el grado de relación entre la variable desempeño docente y la dimensión evidencias de aprendizaje, fue de 0,647 lo que representa una relación moderada entre dichas variables, con un p-valor (sig.) de 0.000. Su carácter positivo establece la existencia de una relación directamente proporcional entre las variables señaladas, y está es de índice moderado según la percepción recogida de los evaluados, lo que nos impulsa a concluir que el alto rendimiento de los docentes se evidencia a través del desempeño de sus estudiantes.

Cuarta. El resultado estadístico de la prueba de hipótesis estableció que el grado de relación entre la variable desempeño docente y la dimensión retroalimentación, fue de 0,429 lo que representa una relación moderada entre dichas variables, con un p-valor (sig.) de 0.001. Su carácter positivo establece la existencia de una relación directamente proporcional entre las variables señaladas, y está es de índice moderado según la percepción recogida de los evaluados, lo que nos impulsa a concluir que a pesar del alto rendimiento de los docentes y la oportuna retroalimentación se debe verificar que el seguimiento que se aplica a los estudiantes cumple con su objetivo.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Para fortalecer y mantener el alto nivel de desarrollo del desempeño docente en la institución educativa n° 100, se recomienda que la alta dirección de dicha entidad educativa promueva talleres y/o capacitaciones que permitan elevar su desempeño en su labor pedagógica, además de implementar una política de reconocimiento de los logros alcanzados por los docentes.
- Segunda.** En base a los resultados hallados en la presente investigación se recomienda al director de la institución educativa n° 100, impulsar y mantener una serie de capacitaciones que cubra las necesidades identificadas por los propios docentes, que de a conocer los estilos que aprendizaje de sus estudiantes esto permitiría potenciar la capacidad de los docentes, con lo cual se garantice una mejor enseñanza.
- Tercera.** Se recomienda además que el director de la institución educativa n° 100, realizar una serie de encuestas a los estudiantes, profesores, padres de familia y personal administrativo, orientadas a medir la satisfacción educativa, recoger oportunidades de mejora, así como la percepción sobre el desempeño docente, con la finalidad establecer planes de acciones que corrijan las deficiencias detectadas.
- Cuarta.** A los docentes de la institución educativa n° 100 se recomienda mantener su alto desempeño profesional, a través de la capacitación constante y la búsqueda de nuevas técnicas educativas y herramientas tecnológicas que permitan el cierre de la brecha digital, acorde a estos tiempos de enseñanza para continuar realizando un seguimiento óptimo a los estudiantes, aquello permitirá que se logren los objetivos propuestos.

REFERENCIAS

- Acosta Ramirez , S. I. (2017). *Desempeño docente y aprendizaje de matemáticas en los estudiantes de cuarto grado*. (U. C. Vallejo, Ed.) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8211/Acosta_RS_I.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar Gordón, F. (2020). Del aprendizaje en escenarios presenciales al aprendizaje virtual en tiempos de pandemia. *Estudios pedagógicos*, 46(3). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052020000300213>
- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3), 91-93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Anijovich, R. (2020). *Retroalimentación formativa* (Segunda ed.). (EDUCAXIA, Ed.) Obtenido de <https://educaixa.org/documents/10180/37216840/DIGITAL+FINAL+-+RETRO+ALIMENTACION+FORMATIVA+-+CAST.pdf/ab50e00a-426e-0363-a49a-c47a14a36bfc?t=1590582934618>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta Edición). Editorial Episteme.
- Arias Gonzáles, J. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (1 a ed.). Arequipa, Perú: Enfoque consulting EIRL. Obtenido de file:///C:/Users/KB/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Asún, R. A., Rdz-Navarro, K., & Alvarado, J. M. (2015). Developing multidimensional Likert scales using item factor analysis: The case of four-point items. *Sociological Methods and Research*, 45(1), 1-25. <https://doi.org/10.1177/0049124114566716>
- Banco mundial. (2022). *Maestros*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers#1>

- Becerra Chávez , A., & Hernández Hernández, F. (2018). Experiencia de trabajo colegiado en ciencias básicas en la Universidad Politécnica de Querétaro. *Revista de pedagogía crítica*, 2(5). Obtenido de https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Pedagogia_Critica/vol2num5/Revista_de_Pedagog%C3%ADa_Critica_V2_N5_4.pdf
- Castro Larroulet, C. (2020). *Evaluación y retroalimentación para los aprendizajes*. (U. d. Chile, Ed.) Obtenido de <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2020/04/6-Modelo-Evaluacion-y-retroalimentacion-aprendizajes.pdf>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales* (3 a ed.). Buenos Aires, Argentina. Obtenido de <https://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Chacón Chuil, J. A., Padrón Solis, L. I., & Del Valle Alcocer, L. G. (2021). *Evaluación del desempeño docente en una escuela normal de Yucatán*. (CONISEN, Ed.) Obtenido de https://conisen.mx/Memorias-4to-conisen/Memorias/2626-1441-Ponencia-doc-_.pdf
- Chávez Albarrán, M., & Olivos Sánchez, M. (2019). *GESTION EDUCATIVA Y Desempeño docente, en la institución educativa “modelo” Trujillo, 2018*. Trujillo, Perú. Obtenido de http://190.223.196.26/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- De La Cruz Gonzales , F. (2018). *Desempeño docente y logros de aprendizaje en los estudiantes del Segundo Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública “María Parado de Bellido” del Distrito de Cangallo. Ayacucho, 2017*. (U. C. Vallejo, Ed.) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28606/delacruz_gf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De La Cruz Urrutia , L. (2020). Aportes de la Neurociencia en el proceso de aprendizaje de estudiantes de Educación Primaria a partir de las teorías

neurocientíficas. *I Congreso internacional virtual práctica pedagógica, investigación y educación inclusiva*, 533.

Delgado Coronado, S. (2017). *Perspectivas en torno a la formación docente y la posibilidad de una capacitación y actualización constante: una mirada desde los actores en una Universidad Mexicana*. doi:<http://dx.doi.org/10.15765/pnrm.v13i24.1204>

Díaz Barriga, Á., & Jiménez Vásquez, M. (2020). *Evaluación del desempeño docente en educación básica: de la revalorización a la vulnerabilidad de la profesión docente*. México. Obtenido de http://132.248.192.241:8080/xmlui/bitstream/handle/IISUE_UNAM/615/DiazBarrigaA_JimenezVasquezMS_2020_Evaluacion_del_desempeno_docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Educación, M. d. (2020). *RVM N°00094*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662983/RVM_N__094-2020-MINEDU.pdf

educación, m. d. (2022). *Resolución Viceministerial N° 039-2022-MINEDU*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3000739/RVM_N%C2%B0_039-2022-MINEDU.pdf.pdf

Espinoza Suarez , N. O. (2018). *Desempeño docente y aprendizaje significativo en estudiantes de primaria, distrito de Chaupimarca - Pasco-2018*. (U. C. Vallejo, Ed.) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37635/espinoza_sn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica*. (t. U. Perú, Ed.) *Revista Innova Educación*, 2(1), 134. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

Fernández-Gómez, E., Martín-Salvador, A., Luque-Vara, T., Sánchez-Ojeda, M. A., Navarro-Prado, S., & Enrique-Mirón, C. (2020). Content Validation Through Expert Judgement of an Instrument on the Nutritional Knowledge, beliefs, and habits of pregnant women. *Nutrients*, 12(1136), 13.

<https://doi.org/10.3390/nu12041136>

Flóres Romero, R., Castro Martínez, J. A., Arias Velandia, N., Gómez Muñoz, D. P., Galvis Vásquez, D. J., Acuña Beltrán, L. F., . . . Rojas Benavides, L. (2016). *Aprendizaje, cognición y mediaciones en la escuela*. (Rocca, Ed.) Obtenido de http://www.idep.edu.co/sites/default/files/libros/Aprendizaje_y_cognicion_IDE_P.pdf

Gallardo Echenique, E. (2017). *Metodología de la investigación. 1 a.* Huancayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 412. doi:<https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

García Conislla, M. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 104 y 105. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>

Garcilazo Jaimes , H. (2020). *Uso de herramientas TIC y desempeño docente en Instituciones Educativas de nivel secundaria de la Región Ancash*. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3665/TESIS-SEG-ESP-FED-2020-GARCILAZO%20JAIMES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gil Flores, J. (2017). *Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico*. (U. d. Sevilla, Ed.) doi:<http://dx.doi.org/10.6018/rie.35.1.246381>

Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). *Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales*. [https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem %26 Gliem.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem%26Gliem.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Gonzales, R. (2021). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. (I. U. Perú, Ed.) *Revista Innova Educación*, 4(2). doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002.es>
- Guevara Bazán, I. A., Rodríguez Sánchez, A., & Salazar Ayala, E. (2019). *Educación, Innovación tecnológica y auto-aprendizaje*. Córdoba, Argentina: Brujas. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMjY0ODc5M19fQU41?sid=45e4f28a-1a59-4f1f-8b09-ec58ba78cfd@redis&vid=6&format=EB&rid=1>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta Ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Koonce, G. L., & Kelly, M. D. (2014). Analysis of the reliability and validity of a mentor's assessment for principal internships. *NCPEA Education Leadership Review*, 15(2), 33-48. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1105546.pdf>
- Lai, P. C. (2018). Research methodology for novelty technology. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 15, 1-17. <https://doi.org/10.4301/s1807-1775201815010>
- Louangrath, P., & Sutanapong, C. (2018). Validity and Reliability of Survey Scales. *International Journal of Research & Methodology in Social Science*, 4(3), 99-114. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2545038>
- MarAmbio G, J., Becerra S, D., Cardemil M, F., & Carrasco M, L. (2019). *Estilo de aprendizaje según vía de ingreso de información en residentes de programas de postítulo en otorrinolaringología*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/orl/v79n4/0718-4816-orl-79-04-0404.pdf>
- Martínez Benítez, J., Castillo Cabay, L., & Granda Encalada, V. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *Revista digital de Educación Física*, 8(48), 86. Obtenido de <file:///C:/Users/KB/Downloads/Dialnet->

FormacionInicialDelDocenteDeEducacionFisicaYSuDese-
6121667%20(2).pdf

Melo Quispe, R. (2018). *Guía de planificación curricular para educación secundaria*.
Obtenido de [https://ugelpuno.edu.pe/web/wp-content/uploads/2018/03/GUIA-
PARA-PLANIFICACION-C3%93N-CURRICULAR.pdf](https://ugelpuno.edu.pe/web/wp-content/uploads/2018/03/GUIA-PARA-PLANIFICACION-C3%93N-CURRICULAR.pdf)

Ministerio de educación. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Obtenido de
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Mukaka, M. M. (2012). Statistics Corner: A guide to appropriate use of Correlation
coefficient in medical research. *Malawi Medical Journal*, 24(3), 69-71.
www.mmj.medcol.mw

OECD. (2015). *Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data
on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific,
Technological and Innovation Activities*. OECD.
<https://doi.org/10.1787/9789264239012-en>

Paquiyauri Meneses , W. W. (2018). *Desempeño Docente y logros de aprendizaje
en una Institución Educativa del distrito de Ayacucho – 2017*. (U. C. Vallejo,
Ed.) Obtenido de
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28234/paquiya
uri_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28234/paquiya_uri_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Peniche Cetzal , R., Ramón Mac, C., Guzmán Ramírez, C., & Mora Osuna, N.
(2020). *Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y
Baja Eficacia en México*. (E. y. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Ed.)
doi:<https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>

Pomasunco Huaytalla , B., & Solano Sotomayor , E. (2020). *Estilos de Aprendizaje
de estudiantes de educación básica alternativa de la provincia de Tarma*.
Obtenido de
[https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3361/TESIS-SEG-ESP-
FED-2020-
POMASUNCO%20HUAYTALLA%20Y%20SOLANO%20SOTOMAYOR.pdf?
sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3361/TESIS-SEG-ESP-FED-2020-POMASUNCO%20HUAYTALLA%20Y%20SOLANO%20SOTOMAYOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Puertas Molero, P., Ubago Jiménez, J., Moreno Arrebola, R., Padial Ruz, R., Martínez Martínez, A., & González Valero, G. (2018). *La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática*. (U. d. Granada, Ed.) Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/191948/Puertas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rafael Hidalgo, B., & Orbegoso Rivera, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex*, 17(23), 367. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>
- Rodríguez Carrillo, F., & Barraza Barraza, L. (2015). El trabajo colegiado y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza. *Instituto universitario anglo español*. Obtenido de <http://www.redie.mx/librosyrevistas/libros/trabajocolegiado.pdf>
- Rodríguez Vite, H. (2017). *Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas*. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/article/view/2219/4683>
- Santiago, N. (2018). *Formulación de presupuestos*. (P. XII, Ed.) Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/presupuesto.pdf>
- SAS. UCLA: Statistical Consulting Group. (s. f.). *What does Cronbach's alpha mean? SPSS FAQ*. Institute for Digital Research & Education. Recuperado 1 de julio de 2020, de <https://stats.idre.ucla.edu/spss/faq/what-does-cronbachs-alpha-mean/>
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia and Analgesia*, 126(5), 1763-1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Schrepp, M. (2020). On the usage of Cronbach's Alpha to measure reliability of UX scales. *Journal of Usability Studies*, 15(4), 247-258. https://uxpajournal.org/wp-content/uploads/sites/7/pdf/JUS_Schrepp_Aug2020.pdf

- Tóala Palma, J. K., Vallejo Valdivieso, P. A., & Rodríguez Gámez, M. (2020). *Proceso de calidad: Impacto cognitivo del desempeño docente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje*. (D. d. ciencias, Ed.) doi:: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1265>
- UNICEF. (2021). Reimaginar la educación y el desarrollo de habilidades para niños, niñas y adolescentes en América Latina y el Caribe . *UNICEF para cada infancia*, 8, 32. Obtenido de <https://www.unicef.org/lac/media/30051/file/Reimaginar-la-educaci%C3%B3n-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-Caso-de-inversi%C3%B3n%20.pdf>
- Valverde Guevara , R. M. (2021). *Desempeño docente y aprendizaje del área de matemática en estudiantes del cuarto grado de primaria de la i.e. N°5040, Callao, año 2021*. (U. C. Vallejo, Ed.) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68610/Valverde_GRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega Gutiérrez, L. V. (2019). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *ciencia y Educación*, 1(2), 23. doi: <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>

ANEXOS

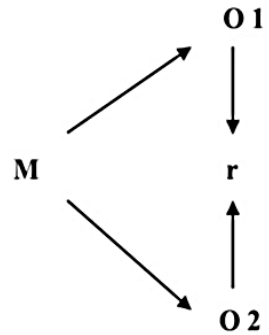
Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Desempeño docente y aprendizaje en el nivel inicial de la Institución Educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable I
¿Cómo se relaciona el desempeño docente y aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022?	Determinar la relación entre el desempeño docente y aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.	Existe relación entre el desempeño docente y aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.	Desempeño docente Independiente
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Variable II
PE1: ¿Cómo se relaciona el desempeño docente y los estilos de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022? PE2: ¿Cómo se relaciona el desempeño docente y las evidencias de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022? PE3: ¿Cómo se relaciona el desempeño docente y la retroalimentación en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022?	OE1: Determinar la relación entre el desempeño docente y los estilos de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022. OE2: Determinar la relación entre el desempeño docente y las evidencias de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022. OE3: Determinar la relación entre el desempeño docente y la retroalimentación en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.	HE1: Existe relación entre el desempeño docente y los estilos de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho-, 2022. HE2: Existe relación entre el desempeño docente y las evidencias de aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022. HE3: Existe relación entre el desempeño docente y la retroalimentación en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.	Aprendizaje Dependiente
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
TIPO: Básica Enfoque: Cuantitativo	Población: La población está conformada por todos los docentes de la institución educativa n° 100.	TÉCNICAS: Encuesta para cada variable. INSTRUMENTOS:	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las

NIVEL: correlacional causal

DISEÑO: No experimental

Se sustenta mediante el siguiente diagrama:



Cuestionario con escala de Likert.

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

dos variables y presentación mediante tablas de frecuencia y figuras.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL: Para la contrastación de hipótesis de correlación, se empleará el estadístico inferencial no paramétrico Rho Spearman.

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítem	Escala y valores	Escala de medición	Rangos
Desempeño docente	Furnham (2000 citado por Garcilazo, 2020) consideró algunas características importantes para que se dé el buen desempeño del docente, entre las cuales está: la adaptabilidad a adecuarse a las diferentes retos; iniciativa para generar ideas, proyectos con el propósito de alcanzar los objetos; trabajar en equipo o también llamado en las instituciones educativas trabajo colegiado que permita el desenvolvimiento eficaz del docente en grupos de trabajo con el fin de lograr los objetivos de la organización y a su vez brindar un ambiente de armonía; establecer sus propios objetivos en cuanto a su formación como docente y realizar una evaluación objetiva que lo lleve a la reflexión.	La variable desempeño docente se desagregará en tres dimensiones para el presente estudio.	Trabajo colegiado	1 - 6	Escala de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Ordinal	No óptimo= 15- 35 Básico= 35 – 55 óptimo= 55 -75
			Planificación de los aprendizajes	7 - 11			
			Formación docente	12 - 15			

Aprendizaje	Flóres et al. (2016) menciona que existen ritmo y estilos de igual forma intervienen los aspectos físicos, psicológicos, biológicos y sociales que determinan el aprendizaje del estudiante que lo lleven a enfrentar los retos y desafíos.	La variable aprendizaje se desagregará en tres dimensiones para el presente estudio.	Estilos de aprendizaje	16 - 21	Escala de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Ordinal	No óptimo= 15- 35 Básico= 35 – 55 óptimo= 55 -75
			Evidencias de aprendizaje	22 - 26			
			Retroalimentación	27 - 30			

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

Variable 1: Desempeño docente

Autora	Rossio Cruzate Arizmendi
Denominación	Cuestionario
N° de ítems	15
Nivel de medición	Escala Ordinal Tipo Likert
Forma de aplicación	Individual
Tiempo	20 a 40 minutos
Objetivo general	Determinar la relación entre el desempeño docente y aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.
Dimensiones de la variable	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo colegiado• Planificación de los aprendizajes• Formación docente

Variable 2: Aprendizaje

Autora	Rossio Cruzate Arizmendi
Denominación	Cuestionario
N° de ítems	15
Nivel de medición	Escala Ordinal Tipo Likert
Forma de aplicación	Individual
Tiempo	20 a 40 minutos
Objetivo general	Determinar la relación entre el desempeño docente y aprendizaje en la institución educativa n° 100 de San Juan de Lurigancho, 2022.
Dimensiones de la variable	<ul style="list-style-type: none">• Estilos de aprendizaje• Evidencias de aprendizaje• Retroalimentación

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

Estimado docente el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre su desempeño docente, por tal motivo solicito lea con mucha atención cada ítem y marque sólo una alternativa como respuesta a cada pregunta.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)

TRABAJO COLEGIADO						
ÍTEM		1	2	3	4	5
01	Participa en reuniones por nivel, sección, área o edad como mínimo una vez por semana con su equipo de trabajo.					
02	Desarrolla reuniones con su equipo de trabajo bajo un clima de respeto de la opinión de los demás, en cuanto a la transmisión de información y experiencias.					
03	Conoce las necesidades e intereses de sus estudiantes para expresarlos en las reuniones de su equipo y así realizar una toma de decisiones que sean pertinentes para el logro de los aprendizajes.					
04	Prioriza las problemáticas institucionales para desarrollar el plan de mejora mediante un trabajo colaborativo.					
05	Consensua con su equipo de trabajo las acciones en el plan de mejora para el logro de aprendizaje de sus estudiantes.					
06	Aplica las acciones del plan de mejora que ha consensuado con su equipo de trabajo.					

PLANIFICACIÓN DE LOS APRENDIZAJES						
ÍTEM		1	2	3	4	5
07	Realiza la planificación anual (unidades de aprendizajes del año) a través de un trabajo colaborativo con los docentes de su nivel, sección, área o edad.					
08	Planifica las unidades de aprendizaje tomando en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes de nivel, sección, área o edad.					
09	Planifica las sesiones de aprendizaje tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de sus estudiantes (visual, auditivo, kinestésico).					
10	Cumple con todos los momentos (inicio, desarrollo y cierre) de la sesión de aprendizaje.					
11	Aplica la distribución de los tiempos de la sesión de aprendizaje adecuadamente de acuerdo al nivel, área, grado o edad.					

FORMACIÓN DOCENTE						
ÍTEM		1	2	3	4	5
12	Participa en capacitaciones y/o talleres sobre temas que demanda la comunidad educativa para fortalecer sus conocimientos con el fin de que los estudiantes logren sus aprendizajes.					
13	Se siente comprometido de continuar capacitándose y/o participando en talleres constantemente con el propósito de que los estudiantes logren sus aprendizajes.					
14	Participa en capacitaciones y/o talleres en las cuales se les da la oportunidad de participar como en PerúEduca.					
15	Concluye las capacitaciones, talleres, etc. en donde se le brinda la oportunidad de participar.					

CUESTIONARIO SOBRE APRENDIZAJE

INSTRUCCIONES:

Estimado docente el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre aprendizaje, por tal motivo solicito lea con mucha atención cada ítem y marque sólo una alternativa como respuesta a cada pregunta.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)

ESTILOS DE APRENDIZAJE						
ÍTEM		1	2	3	4	5
01	Detecta el estilo o estilos de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico) de sus estudiantes.					
02	Conocen sus estudiantes el estilo o estilos de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico) que posee.					
03	Aplica en sus sesiones estrategias tomando en cuenta el estilo de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico) en sus estudiantes.					
04	Emplea recursos visuales como: videos educativos, infografías, imágenes, diapositivas, mapas mentales, etc. para el logro de aprendizajes de sus estudiantes.					
05	Emplea recursos auditivos como: audios, canciones, podcast, entre otros para el aprendizaje de sus estudiantes.					
06	Emplea recursos kinestésicos como: trabajo en equipo, actividades físicas, dibujo, pintura, dramatizaciones, trabajos manuales, visitas educativas, instructivos, crucigramas, etc. para el aprendizaje de sus estudiantes.					

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJES						
ÍTEM		1	2	3	4	5
07	Solicita las evidencias de aprendizaje producciones y/o actuaciones con relación al propósito que desea lograr con sus estudiantes.					
08	Realizan sus estudiantes las evidencias de aprendizaje producciones y/o actuaciones que ha solicitado.					
09	Analiza oportunamente las evidencias de aprendizaje tangibles (producciones) como: cuestionarios, infografías, maquetas, organizadores visuales etc. presentadas por el estudiante.					
10	Analiza oportunamente las evidencias de aprendizaje intangibles (actuaciones) como: exposiciones, debates, obras de teatro, etc. realizadas por el estudiante.					

RETROALIMENTACIÓN						
ÍTEM		1	2	3	4	5
11	Realiza preguntas retadoras en el diálogo que establece con el estudiante durante la retroalimentación.					
12	Realiza un comentario claro y preciso durante la retroalimentación que permite al estudiante esclarecer sobre qué mejorar para lograr su aprendizaje.					
13	Identifica que los comentarios y recomendaciones durante la retroalimentación son comprendidos por el estudiante.					
14	Orienta al estudiante durante la retroalimentación sobre qué estrategias o recursos pueden ser oportunas para mejorar y lograr su aprendizaje.					
15	Aplica su estudiante las recomendaciones realizadas durante la retroalimentación.					

Anexo 4: Certificado de validez del instrumento



ESCUELA DE POSTGRADO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TRABAJO COLEGIADO								
1	Participa en reuniones por nivel, sección, área o edad como mínimo una vez por semana con su equipo de trabajo.	x		x		x		
2	Desarrolla reuniones con su equipo de trabajo bajo un clima de respeto de la opinión de los demás, en cuanto a la transmisión de información y experiencias.	x		x		x		
3	Conoce las necesidades e intereses de sus estudiantes para expresarlos en las reuniones de su equipo y así realizar una toma de decisiones que sean pertinentes para el logro de los aprendizajes.	x		x		x		
4	Prioriza las problemáticas institucionales para desarrollar el plan de mejora mediante un trabajo colaborativo.	x		x		x		
5	Consensua con su equipo de trabajo las acciones en el plan de mejora para el logro de aprendizaje de sus estudiantes.	x		x		x		
6	Aplica las acciones del plan de mejora que ha consensuado con su equipo de trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN DE LOS APRENDIZAJES								
7	Realiza la planificación anual (unidades de aprendizajes del año) a través de un trabajo colaborativo con los docentes de su nivel, sección, área o edad.	x		x		x		
8	Planifica las unidades de aprendizaje tomando en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes de nivel, sección, área o edad	x		x		x		
9	Planifica las sesiones de aprendizaje tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de sus estudiantes (visual, auditivo, kinestésico).	x		x		x		
10	Cumple con todos los momentos (inicio, desarrollo y cierre) de la sesión de aprendizaje.	x		x		x		
11	Aplica la distribución de los tiempos de la sesión de aprendizaje adecuadamente de acuerdo al nivel, área, grado o edad.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN DOCENTE								
12	Participa en capacitaciones y/o talleres sobre temas que demanda la comunidad educativa para fortalecer sus conocimientos con el fin de que los estudiantes logren sus aprendizajes.	x		x		x		
13	Se siente comprometido de continuar capacitándose y/o participando en talleres constantemente con el propósito de que los estudiantes logren sus aprendizajes.	x		x		x		
14	Participa en capacitaciones y/o talleres en las cuales se les da la oportunidad de participar como en PerúEduca	x		x		x		

15	Concluye las capacitaciones, talleres, etc. en donde se le brinda la oportunidad de participar.	x		x		x		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia para desarrollar el estudio.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aybar Huamani, Justiniano DNI: 08822479

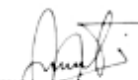
Especialidad del validador: Metodólogo y temático ORCID: 0000-0001-8622-271X

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Catedrático: Justiniano AYBAR HUAMANI
DNI N° 08822479

Firma del Experto validador

Especialidad: Metodólogo y temático

18 de junio del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: APRENDIZAJE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTILOS DE APRENDIZAJE							
16	Detecta el estilo o estilos de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico) de sus estudiantes.	x		x		x		
17	Conocen sus estudiantes el estilo o estilos de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico) que posee.	x		x		x		
18	Aplica en sus sesiones estrategias tomando en cuenta el estilo de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico) en sus estudiantes.	x		x		x		
19	Emplea recursos visuales como: videos educativos, infografías, imágenes, diapositivas, mapas mentales, etc. para el logro de aprendizajes de sus estudiantes.	x		x		x		
20	Emplea recursos auditivos como: audios, canciones, podcast, entre otros para el aprendizaje de sus estudiantes.	x		x		x		
21	Emplea recursos kinestésicos como: trabajo en equipo, actividades físicas, dibujo, pintura, dramatizaciones, trabajos manuales, visitas educativas, instructivos, crucigramas, etc. para el aprendizaje de sus estudiantes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Solicita las evidencias de aprendizaje producciones y/o actuaciones con relación al propósito que desea lograr con sus estudiantes.	x		x		x		
23	Realizan sus estudiantes las evidencias de aprendizaje producciones y/o actuaciones que ha solicitado.	x		x		x		
24	Analiza oportunamente las evidencias de aprendizaje tangibles (producciones) como: cuestionarios, infografías, maquetas, organizadores visuales etc. presentadas por el estudiante.	x		x		x		
25	Analiza oportunamente las evidencias de aprendizaje intangibles (actuaciones) como: exposiciones, debates, obras de teatro, etc. realizadas por el estudiante.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: RETROALIMENTACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Realiza preguntas retadoras en el diálogo que establece con el estudiante durante la retroalimentación.	x		x		x		
27	Realiza un comentario claro y preciso durante la retroalimentación que permite al estudiante esclarecer sobre qué mejorar para lograr su aprendizaje.	x		x		x		
28	Identifica que los comentarios y recomendaciones durante la retroalimentación son comprendidos por el estudiante.	x		x		x		

29	Orienta al estudiante durante la retroalimentación sobre qué estrategias o recursos pueden ser oportunas para mejorar y lograr su aprendizaje.	x		x		x	
30	Aplica su estudiante las recomendaciones realizadas durante la retroalimentación	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia para realizar el estudio.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aybar Huamani, Justiniano DNI: 08822479

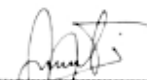
Especialidad del validador: Metodólogo y temático ORCID: 0000-0001-8622-271X

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



 Catedrático Justiniano AYBAR HUAMANI
 DNI N° 08822479

Firma del Experto validador

Especialidad: Metodólogo y temático

18 de junio del 2022



ESCUELA DE POSTGRADO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TRABAJO COLEGIADO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Participa en reuniones por nivel, sección, área o edad como mínimo una vez por semana con su equipo de trabajo.	X		X		X		
2	Desarrolla reuniones con su equipo de trabajo bajo un clima de respeto de la opinión de los demás, en cuanto a la transmisión de información y experiencias.	X		X		X		
3	Conoce las necesidades e intereses de sus estudiantes para expresarlos en las reuniones de su equipo y así realizar una toma de decisiones que sean pertinentes para el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
4	Prioriza las problemáticas institucionales para desarrollar el plan de mejora mediante un trabajo colaborativo.	X		X		X		
5	Consensua con su equipo de trabajo las acciones en el plan de mejora para el logro de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Aplica las acciones del plan de mejora que ha consensuado con su equipo de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN DE LOS APRENDIZAJES		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Realiza la planificación anual (unidades de aprendizajes del año) a través de un trabajo colaborativo con los docentes de su nivel, sección, área o edad.	X		X		X		
8	Planifica las unidades de aprendizaje tomando en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes de nivel, sección, área o edad	X		X		X		
9	Planifica las sesiones de aprendizaje tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de sus estudiantes (visual, auditivo, kinestésico).	X		X		X		
10	Cumple con todos los momentos (inicio, desarrollo y cierre) de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
11	Aplica la distribución de los tiempos de la sesión de aprendizaje adecuadamente de acuerdo al nivel, área, grado o edad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Participa en capacitaciones y/o talleres sobre temas que demanda la comunidad educativa para fortalecer sus conocimientos con el fin de que los estudiantes logren sus aprendizajes.	X		X		X		
13	Se siente comprometido de continuar capacitándose y/o participando en talleres constantemente con el propósito de que los estudiantes logren sus aprendizajes.	X		X		X		
14	Participa en capacitaciones y/o talleres en las cuales se les da la oportunidad de participar como en PerúEduca	X		X		X		
15	Concluye las capacitaciones, talleres, etc. en donde se le brinda la oportunidad de participar.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: APRENDIZAJE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTILOS DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Detecta el estilo o estilos de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico) de sus estudiantes.	X		X		X		
17	Conocen sus estudiantes el estilo o estilos de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico) que posee.	X		X		X		
18	Aplica en sus sesiones estrategias tomando en cuenta el estilo de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico) en sus estudiantes.	X		X		X		

19	Emplea recursos visuales como: videos educativos, infografías, imágenes, diapositivas, mapas mentales, etc. para el logro de aprendizajes de sus estudiantes.	X		X		X	
20	Emplea recursos auditivos como: audios, canciones, podcast, entre otros para el aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X	
21	Emplea recursos kinestésicos como: trabajo en equipo, actividades físicas, dibujo, pintura, dramatizaciones, trabajos manuales, visitas educativas, instructivos, crucigramas, etc. para el aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
22	Solicita las evidencias de aprendizaje producciones y/o actuaciones con relación al propósito que desea lograr con sus estudiantes.	X		X		X	
23	Realizan sus estudiantes las evidencias de aprendizaje producciones y/o actuaciones que ha solicitado.	X		X		X	
24	Analiza oportunamente las evidencias de aprendizaje tangibles (producciones) como: cuestionarios, infografías, maquetas, organizadores visuales etc. presentadas por el estudiante.	X		X		X	
25	Analiza oportunamente las evidencias de aprendizaje intangibles (actuaciones) como: exposiciones, debates, obras de teatro, etc. realizadas por el estudiante.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: RETROALIMENTACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
26	Realiza preguntas retadoras en el diálogo que establece con el estudiante durante la retroalimentación.	X		X		X	
27	Realiza un comentario claro y preciso durante la retroalimentación que permite al estudiante esclarecer sobre qué mejorar para lograr su aprendizaje.	X		X		X	
28	Identifica que los comentarios y recomendaciones durante la retroalimentación son comprendidos por el estudiante.	X		X		X	
29	Orienta al estudiante durante la retroalimentación sobre qué estrategias o recursos pueden ser oportunas para mejorar y lograr su aprendizaje.	X		X		X	
30	Aplica su estudiante las recomendaciones realizadas durante la retroalimentación	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Donatila TOBALINO LOPEZ DNI: 07674889

Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la Educación ORCID: 0000-0002-9933-796X

Firma del Experto validador
Ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

18 de junio del 2022.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TRABAJO COLEGIADO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Participa en reuniones por nivel, sección, área o edad como mínimo una vez por semana con su equipo de trabajo.	X		X		X		
2	Desarrolla reuniones con su equipo de trabajo bajo un clima de respeto de la opinión de los demás, en cuanto a la transmisión de información y experiencias.	X		X		X		
3	Conoce las necesidades e intereses de sus estudiantes para expresarlos en las reuniones de su equipo y así realizar una toma de decisiones que sean pertinentes para el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
4	Prioriza las problemáticas institucionales para desarrollar el plan de mejora mediante un trabajo colaborativo.	X		X		X		
5	Consensua con su equipo de trabajo las acciones en el plan de mejora para el logro de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Aplica las acciones del plan de mejora que ha consensuado con su equipo de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN DE LOS APRENDIZAJES		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Realiza la planificación anual (unidades de aprendizajes del año) a través de un trabajo colaborativo con los docentes de su nivel, sección, área o edad.	X		X		X		
8	Planifica las unidades de aprendizaje tomando en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes de nivel, sección, área o edad	X		X		X		
9	Planifica las sesiones de aprendizaje tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de sus estudiantes (visual, auditivo, kinestésico).	X		X		X		
10	Cumple con todos los momentos (inicio, desarrollo y cierre) de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
11	Aplica la distribución de los tiempos de la sesión de aprendizaje adecuadamente de acuerdo al nivel, área, grado o edad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Participa en capacitaciones y/o talleres sobre temas que demanda la comunidad educativa para fortalecer sus conocimientos con el fin de que los estudiantes logren sus aprendizajes.	X		X		X		
13	Se siente comprometido de continuar capacitándose y/o participando en talleres constantemente con el propósito de que los estudiantes logren sus aprendizajes.	X		X		X		
14	Participa en capacitaciones y/o talleres en las cuales se les da la oportunidad de participar como en PerúEduca	X		X		X		
15	Concluye las capacitaciones, talleres, etc. en donde se le brinda la oportunidad de participar.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: APRENDIZAJE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTILOS DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Detecta el estilo o estilos de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico) de sus estudiantes.	X		X		X		
17	Conocen sus estudiantes el estilo o estilos de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico) que posee.	X		X		X		
18	Aplica en sus sesiones estrategias tomando en cuenta el estilo de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico) en sus estudiantes.	X		X		X		

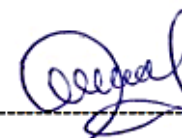
19	Emplea recursos visuales como: videos educativos, infografías, imágenes, diapositivas, mapas mentales, etc. para el logro de aprendizajes de sus estudiantes.	X		X		X	
20	Emplea recursos auditivos como: audios, canciones, podcast, entre otros para el aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X	
21	Emplea recursos kinestésicos como: trabajo en equipo, actividades físicas, dibujo, pintura, dramatizaciones, trabajos manuales, visitas educativas, instructivos, crucigramas, etc. para el aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
22	Solicita las evidencias de aprendizaje producciones y/o actuaciones con relación al propósito que desea lograr con sus estudiantes.	X		X		X	
23	Realizan sus estudiantes las evidencias de aprendizaje producciones y/o actuaciones que ha solicitado.	X		X		X	
24	Analiza oportunamente las evidencias de aprendizaje tangibles (producciones) como: cuestionarios, infografías, maquetas, organizadores visuales etc. presentadas por el estudiante.	X		X		X	
25	Analiza oportunamente las evidencias de aprendizaje intangibles (actuaciones) como: exposiciones, debates, obras de teatro, etc. realizadas por el estudiante.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: RETROALIMENTACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
26	Realiza preguntas retadoras en el diálogo que establece con el estudiante durante la retroalimentación.	X		X		X	
27	Realiza un comentario claro y preciso durante la retroalimentación que permite al estudiante esclarecer sobre qué mejorar para lograr su aprendizaje.	X		X		X	
28	Identifica que los comentarios y recomendaciones durante la retroalimentación son comprendidos por el estudiante.	X		X		X	
29	Orienta al estudiante durante la retroalimentación sobre qué estrategias o recursos pueden ser oportunas para mejorar y lograr su aprendizaje.	X		X		X	
30	Aplica su estudiante las recomendaciones realizadas durante la retroalimentación	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. FIGUEROA HURTADO, Fany Silvana** **DNI: 42168999**

Especialidad del validador: **Ciencias de la Educación** **ORCID: 0000-0003-0757-3461**



Firma del Experto validador
Ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

18 de junio del 2022.

Anexo 5: Confiabilidad prueba piloto

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00004 VAR00007 VAR00006 VAR00008 VAR00005
VAR00003 VAR00010
VAR00009 VAR00012 VAR00014 VAR00013 VAR00011 VAR00015 VAR00030 VAR00028
VAR00026 VAR00027 VAR00025
VAR00024 VAR00022 VAR00021 VAR00020 VAR00019 VAR00018 VAR00023 VAR00017
VAR00016 VAR00029
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	30

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

Fiabilidad

Escala: Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	15

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

Fiabilidad

Escala: Aprendizaje

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	15

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

Anexo 6: Base de datos

Encuestados	V1: Desempeño docente															V2: Aprendizaje														
	Trabajo colegiado (D1)						Planificación de los aprendizajes (D2)					Formación docente (D3)				Estilos de aprendizaje (D1)						Evidencias de aprendizaje (D2)					Retroalimentación (D3)			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4
6	4	4	3	4	3	4	4	3	2	5	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
7	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
12	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
13	3	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
16	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
22	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3

Anexo 7: Autorización de la institución



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

San Juan de Lurigancho, 4 de Julio del 2022.

Lic. Rossio Cruzate Arizmendi

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS.

Por el intermedio del presente hago llegar mi cordial saludo y hacer de conocimiento que el Director de la Institución Educativa N° 100, autoriza la aplicación de instrumento necesario para el desarrollo de tesis denominado: Desempeño docente y aprendizaje en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

Sin otro particular, es propicio la ocasión para expresarles las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,

Mag. Pedro Paulino Patricio Sudario
DIRECTOR I. E. N° 100

Pedro Paulino Patricio Sudario
Director de la I. E N° 100

Anexo 8: Carta de consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS DOCENTES ENCUESTADOS PARA LA INVESTIGACIÓN

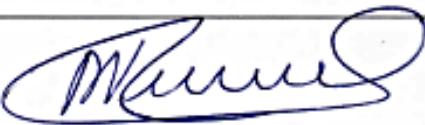
Yo Rossio Cruzate Arizmendi, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo que curso estudios de Posgrado en el programa académico Maestría de administración en educación. Tengo como objetivo en mi investigación: determinar la relación entre el desempeño docente y aprendizaje en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

Me presento y le solicito, colabore participando de este estudio respondiendo preguntas de una encuesta. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Esta encuesta contiene una serie de afirmaciones, las cuales tienen diversas categorías de respuesta. Le solicitamos que lea con atención cada una de ellas para responderlas adecuadamente. Le agradeceremos nos proporcione una respuesta SINCERA y HONESTA. El cuestionario es ANÓNIMO, por lo que no es necesario colocar su nombre en ningún lugar. La información recopilada a través de este cuestionario será manejada únicamente por el investigador y con el único fin de este estudio. Si tiene dudas con alguna afirmación, por favor consúltela con quien le hizo llegar la presente encuesta.

Muchas gracias por su participación.

Yo María Cleofe Vidal Cueva, con DNI N° 32608909 acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha	11 de Julio del 2022.
Nombre del encuestado	María Cleofe Vidal Cueva
Firma del encuestado	

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS DOCENTES ENCUESTADOS PARA LA INVESTIGACIÓN


Yo Rossio Cruzate Arizmendi, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo que curso estudios de Posgrado en el programa académico Maestría de administración en educación. Tengo como objetivo en mi investigación: determinar la relación entre el desempeño docente y aprendizaje en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

Me presento y le solicito, colabore participando de este estudio respondiendo preguntas de una encuesta. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Esta encuesta contiene una serie de afirmaciones, las cuales tienen diversas categorías de respuesta. Le solicitamos que lea con atención cada una de ellas para responderlas adecuadamente. Le agradeceremos nos proporcione una respuesta SINCERA y HONESTA. El cuestionario es ANÓNIMO, por lo que no es necesario colocar su nombre en ningún lugar. La información recopilada a través de este cuestionario será manejada únicamente por el investigador y con el único fin de este estudio. Si tiene dudas con alguna afirmación, por favor consúltela con quien le hizo llegar la presente encuesta.

Muchas gracias por su participación.

Yo Nancy Liz Lino Rosadio, con DNI N° 10356617 acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha	11 de Julio del 2022.
Nombre del encuestado	Nancy Liz Lino Rosadio
Firma del encuestado	

Anexo 8: Pruebas estadísticas

Procesamiento de datos

Resumen de procesamiento de casos						
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Aprendizaje * Desempeño docente	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Tabla cruzada Aprendizaje*Desempeño docente

Recuento

		Desempeño docente		Total
		Básico	Óptimo	
Aprendizaje	Básico	2	2	4
	Óptimo	1	49	50
Total		3	51	54

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,549	,231	4,734	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,549	,231	4,734	,000 ^c
N de casos válidos		54			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Desempeño docente	Estilos de aprendizaje
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,374**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	54	54
	Estilos de aprendizaje	Coefficiente de correlación	,374**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	54	54

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

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=V1_Desempeño_docente D5Evidencias
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones

			Desempeño docente	Evidencias de aprendizaje
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Evidencias de aprendizaje	Coefficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=V1_Desempeño_docente D6Retroalimentación
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones

			Desempeño docente	Retroalimentación
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,429**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	54	54
	Retroalimentación	Coeficiente de correlación	,429**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	54	54

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

CROSSTABS

```

/TABLES=D4Estilos BY V1_Desempeño_docente
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL
/BARCHART.
    
```

Encuestados	V1: Desempeño docente															V2: Aprendizaje														
	Trabajo colegiado (D1)					Planificación de los aprendizajes (D2)					Formación docente (D3)					Estilos de aprendizaje (D1)					Evidencias de aprendizaje (D2)					Retroalimentación (D3)				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	5	4	3	3	3	5	5	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5
3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	
5	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3
6	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
12	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3
13	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4
14	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
16	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
17	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
18	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3
19	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
21	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
22	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
28	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	3
29	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
34	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
35	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	2	2	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3
36	2	5	5	4	2	2	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	5	3	5	5	4	5	3

Desempeño docente y aprendizaje en una institución educativa de San Juan de Lurigancho-Lima, 2022 sin título

Estimado(a) docente el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre el desempeño docente y aprendizaje en instituciones educativas, dicha encuesta es totalmente anónima, por lo que se le pide sinceridad y objetividad en sus respuestas, ya que dicha información sólo se utilizará para fines académicos. Se agradece por anticipado su valiosa participación.

*Obligatorio

1. Acepto participar en la encuesta *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

2. DNI *

3. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Masculino

Femenino

4. Grado y sección *

Desempeño docente

5. Participa en reuniones por nivel, sección, área o edad como mínimo una vez por semana con su equipo de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

6. Desarrolla reuniones con su equipo de trabajo bajo un clima de respeto de la opinión de los demás, en cuanto a la transmisión de información y experiencias. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

7. Conoce las necesidades e intereses de sus estudiantes para expresarlos en las reuniones de su equipo y así realizar una toma de decisiones que sean pertinentes para el logro de los aprendizajes *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

8. Prioriza las problemáticas institucionales para desarrollar el plan de mejora mediante un trabajo colaborativo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

9. Consensúa con su equipo de trabajo las acciones en el plan de mejora para el logro de aprendizaje de sus estudiantes. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

10. Aplica las acciones del plan de mejora que ha consensuado con su equipo de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

11. Realiza la planificación anual (unidades de aprendizajes del año) a través de un trabajo colaborativo con los docentes de su nivel, sección, área o edad. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12. Planifica las unidades de aprendizaje tomando en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes de nivel, sección, área o edad. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

13. Planifica las sesiones de aprendizaje tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de sus estudiantes (visual, auditivo, kinestésico). *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

14. **Cumple con todos los momentos (inicio, desarrollo y cierre) de la sesión de aprendizaje.** *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

15. **Aplica la distribución de los tiempos de la sesión de aprendizaje adecuadamente de acuerdo al nivel, área, grado o edad.** *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

16. **Participa en capacitaciones y/o talleres sobre temas que demanda la comunidad educativa para fortalecer sus conocimientos con el fin de que los estudiantes logren sus aprendizajes.** *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

17. Se siente comprometido de continuar capacitándose y/o participando en talleres constantemente con el propósito de que los estudiantes logren sus aprendizajes. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

18. Participa en capacitaciones y/o talleres en las cuales se les da la oportunidad de participar como en PerúEduca. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

19. Concluye las capacitaciones, talleres, etc. en donde se le brinda la oportunidad de participar. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

20. Detecta el estilo o estilos de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico) de sus estudiantes. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

21. Conocen sus estudiantes el estilo o estilos de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico) que posee. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

22. Aplica en sus sesiones estrategias tomando en cuenta el estilo de aprendizaje (visual, auditivo, kinestésico) en sus estudiantes. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

23. Emplea recursos visuales como: videos educativos, infografías, imágenes, diapositivas, mapas mentales, etc. para el logro de aprendizajes de sus estudiantes. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

24. Emplea recursos auditivos como: audios, canciones, podcast, entre otros para el aprendizaje de sus estudiantes. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

25. Emplea recursos kinestésicos como: trabajo en equipo, actividades físicas, dibujo, pintura, dramatizaciones, trabajos manuales, visitas educativas, instructivos, crucigramas, etc. para el aprendizaje de sus estudiantes. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

26. Solicita las evidencias de aprendizaje producciones y/o actuaciones con relación al propósito que desea lograr con sus estudiantes. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

27. Realizan sus estudiantes las evidencias de aprendizaje producciones y/o actuaciones que ha solicitado. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

28. Analiza oportunamente las evidencias de aprendizaje tangibles (producciones) como: cuestionarios, infografías, maquetas, organizadores visuales etc. presentadas por el estudiante. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

29. **Analiza oportunamente las evidencias de aprendizaje intangibles (actuaciones) como: *
exposiciones, debates, obras de teatro, etc. realizadas por el estudiante.**

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

30. **Realiza preguntas retadoras en el diálogo que establece con el estudiante durante la *
retroalimentación.**

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

31. **Realiza un comentario claro y preciso durante la retroalimentación que permite al *
estudiante esclarecer sobre qué mejorar para lograr su aprendizaje.**

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

32. Identifica que los comentarios y recomendaciones durante la retroalimentación son comprendidos por el estudiante. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

33. Orienta al estudiante durante la retroalimentación sobre qué estrategias o recursos pueden ser oportunas para mejorar y lograr su aprendizaje. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

34. Aplica su estudiante las recomendaciones realizadas durante la retroalimentación. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre
-



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSCO MENDOZA JANET CENAYRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño docente y aprendizaje en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022", cuyo autor es CRUZATE ARIZMENDI ROSSIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSCO MENDOZA JANET CENAYRA DNI: 41001745 ORCID: 0000-0001-8544-269X	Firmado electrónicamente por: JOSCOM el 07-08- 2022 18:59:36

Código documento Trilce: TRI - 0399999