



Desempeño docente en educación básica regular en Perú: una revisión sistemática

Teaching performance in regular basic education in Peru: a systematic review

Desempenho docente na educação básica regular no Peru: uma revisão sistemática

Irma Martos-Huamán

imartos@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-8712-7933>

Universidad César Vallejo.

Lima, Perú

<http://doi.org/10.59659/revistatribunal.v4i8.56>

Artículo recibido 10 de febrero de 2024 / Arbitrado 25 de febrero de 2024 / Aceptado 11 de abril 2024 / Publicado 01 de julio de 2024

Resumen

El desempeño docente representa un elemento fundamental y determinante para la calidad del sistema educativo actual. Debido a esto, la presente investigación tuvo como objetivo analizar el desempeño de los docentes en educación básica regular en Perú. Para ello, se realizó una revisión sistemática utilizándose el método PRISMA, del que se seleccionaron 33 artículos publicados a partir del año 2020. En los trabajos analizados se constató que la gran mayoría de los docentes que participaron en los estudios tienen un desempeño docente moderado o regular. Además, que son muchas las variables que se relacionan como la gestión educativa, el liderazgo directivo, el clima organizacional y las competencias digitales. Se concluye con la propuesta de que se establezcan acciones de superación y planificación de estrategias de enseñanza, encausadas en el dominio de los cuatro aspectos que establece el Ministerio de Educación peruano en el Marco de Buen Desempeño Docente.

Palabras clave:

Desempeño docente; calidad educativa; educación básica regular; Marco de Buen Desempeño Docente

Abstract

Teacher performance is a fundamental and determining element for the quality of the current education system. Due to this, the present research aimed to analyze the performance of teachers in basic regular education in Peru. For this, a systematic review was carried out using the PRISMA method, from which 33 articles published from 2020 onwards were selected. The analyzed studies found that the vast majority of teachers who participated in the studies have a moderate or regular teaching performance. Furthermore, there are many variables related to it, such as educational management, leadership, organizational climate, and digital skills. It concludes with the proposal that actions for improvement and planning of teaching strategies be established, focused on the mastery of the four aspects established by the Peruvian Ministry of Education in the Framework for Good Teaching Performance.

Keywords:

Teacher performance; educational quality; basic regular education; Framework for Good Teaching Performance.

Resumo

O desempenho docente representa um elemento fundamental e determinante para a qualidade do sistema educacional atual. Devido a isso, a presente pesquisa teve como objetivo analisar o desempenho dos professores na educação básica regular no Peru. Para isso, foi realizada uma revisão sistemática utilizando o método PRISMA, da qual foram selecionados 33 artigos publicados a partir de 2020. Os estudos analisados constataram que a grande maioria dos professores que participaram das pesquisas têm um desempenho docente moderado ou regular. Além disso, existem muitas variáveis relacionadas, como gestão educacional, liderança, clima organizacional e competências digitais. Conclui-se com a proposta de que sejam estabelecidas ações de melhoria e planejamento de estratégias de ensino, focadas no domínio dos quatro aspectos estabelecidos pelo Ministério da Educação peruano no Marco de Bom Desempenho Docente

Palavras-chave:

desempenho docente;
qualidade educacional;
educação básica regular;
Marco de Bom
Desempenho Docente.

INTRODUCCIÓN

En aras de que se alcancen niveles óptimos en la educación, en todo el mundo se le presta particular atención a la calidad educativa. De hecho, Barriga et al. (2023), tiene la concepción de que el éxito de una institución académica puede medirse por su impacto en mejorar su calidad educativa. Esto se logra cuando entre otras cosas, la formación cubre las necesidades de la sociedad, al preparar individuos con las habilidades y competencias suficientes para realizar el trabajo con eficiencia.

Desde la perspectiva de Pérez (2022), se considera una escuela de calidad cuando fomenta su desarrollo en logros intelectuales, sociales, morales y emocionales. Este autor concluyó en su investigación, que entre algunos de los factores que influyen en la calidad educativa se encuentra el apoyo técnico-pedagógico, burocracia en los procesos y evaluación docente injusta. Además de esto, pudo establecer relación positiva alta entre la calidad educativa y el desempeño docente.

En este sentido, el desempeño docente no solo tiene relación con la calidad educativa, también juega un papel primordial en el logro de buenos resultados en cuanto a rendimiento escolar. Se coincide con Chávez et al. (2022), cuando sostiene que los profesores están directamente vinculados con la evolución académica de los educandos; de ahí la importancia de que desempeñen su labor con calidad y eficiencia. J. Paredes et al. (2022) por su parte, pudo comprobar en estudiantes de una institución educativa del nivel secundario en Perú, que el desempeño docente influye de manera significativa en el logro del aprendizaje de los alumnos.

Ante esto, el desempeño docente es entendido por Martínez et al. (2017), como las acciones y actividades que los maestros realizan en el desarrollo de su labor pedagógica. Esta labor se manifiesta cuando los docentes demuestran sus habilidades y conocimientos, y logran alcanzar los resultados de aprendizaje esperados en sus estudiantes. Para ello, deben caracterizarse por la correcta planificación de las estrategias, recursos y materiales; para lo cual deben tener en cuenta las particularidades, ritmos y estilos de aprendizaje de los educandos.

En Perú, consideran Esquerre y Pérez (2021), que debido a la significación que tiene para el éxito del proceso educativo que el desempeño de los docentes sea el óptimo, los encargados de las políticas educativas han planteado propuestas para medir o evaluar si la práctica docente es o no la apropiada. A pesar de esto, no se alcanza la eficiencia debido a múltiples factores, entre el que cuenta que las prácticas educativas se basan principalmente en la experiencia, lo que afecta negativamente el rendimiento académico, situándolo por debajo de las expectativas.

El desempeño docente en el contexto de la educación básica regular peruana, desde la perspectiva de Mera et al. (2023), debe ser monitoreado, evaluado y mejorado a través de la implementación de políticas educativas, la formación continua e integral de los docentes y el fomento del liderazgo pedagógico. Para ello, resulta significativo el diagnóstico de su estado actual a partir de las experiencias divulgadas por la comunidad científica. Es por ello que en la presente investigación se realiza una revisión sistemática con el objetivo de analizar el desempeño de los docentes en educación básica regular en Perú.

MÉTODO

En la presente investigación se realiza una revisión sistemática. En ella se integran diferentes investigaciones cuantitativas que estudiaron el desempeño de los docentes de educación básica regular en Perú durante el periodo comprendido entre los años 2020 a junio del 2024. El análisis de contenido se centró en investigar el nivel alcanzado por los docentes, las falencias detectadas en la práctica pedagógica y la preparación que evidenciaron en las clases virtuales durante la COVID-19.

Para la recuperación de las investigaciones relacionadas con el tema en cuestión, se realizaron búsquedas en Scopus, Dimensions, Google Scholar, Redalyc y Dialnet. Por medio de

ellas fue posible acceder un conjunto amplio de publicaciones científicas. Para la selección de los documentos se emplearon filtros de los que disponían estas herramientas; así como, se diseñaron ecuaciones y palabras claves basadas en los descriptores "desempeño docente" AND "educación básica regular" AND "Perú". De esta manera se recuperó la mayor cantidad posible de estudios, los cuales fueron analizados sin arbitrariedad, exponiéndose sus resultados más significativos.

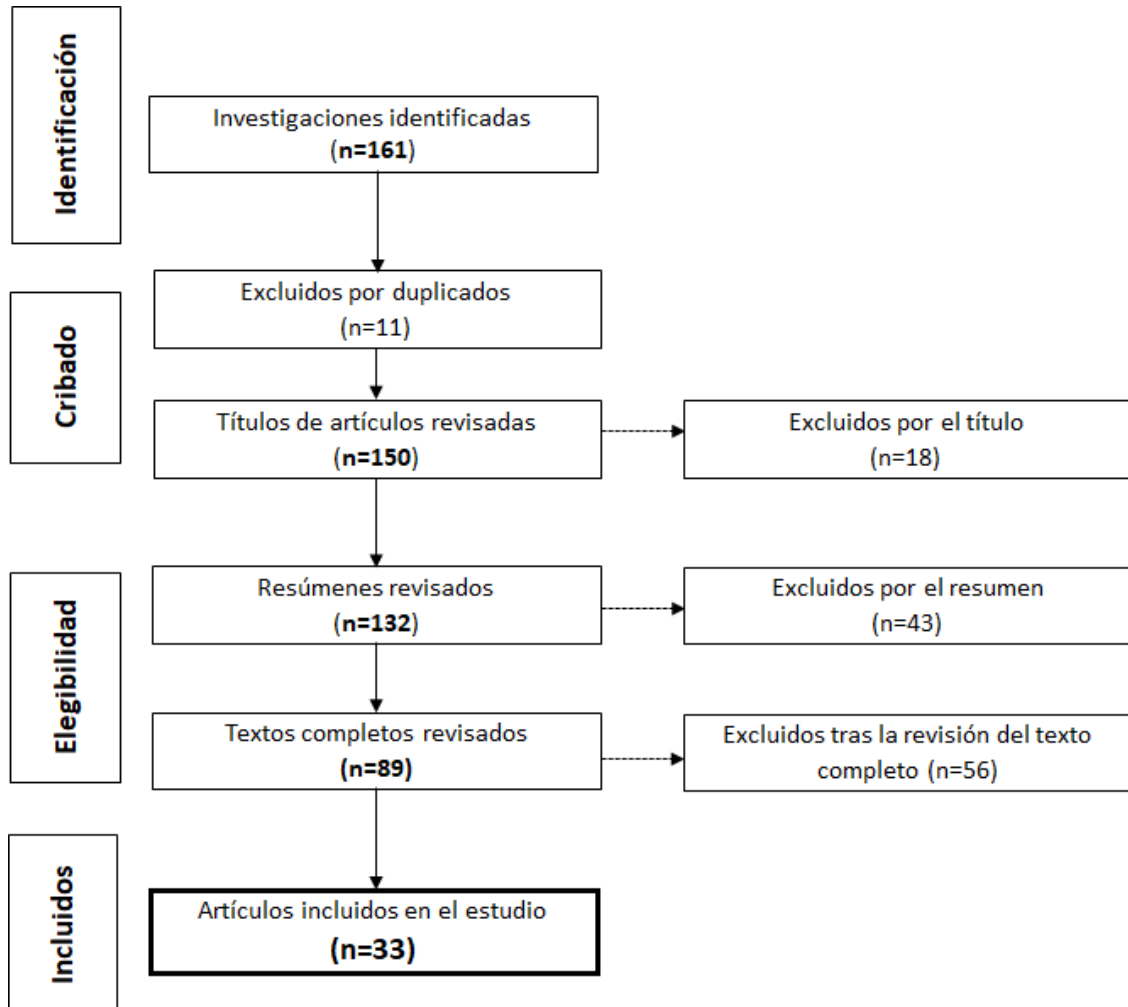
Como criterios de inclusión se estableció: (a) que contuvieran el término de desempeño docente; (b) que la investigación se hubiera desarrollado con docentes de educación básica regular de Perú; (c) que fuera un artículo científico publicado en revista arbitrada; (d) que se hubiera publicado en el rango de tiempo del año 2020 hasta junio del 2024; y (e) en idioma español o inglés.

Se excluyeron del estudio aquellos trabajos que: (a) no se relacionaban con el desempeño docente; (b) que no se hubieran realizado con docentes de educación básica regular de Perú; (c) documentos que fueran resúmenes de congresos, tesis, cartas al editor, noticias, notas informativas, páginas web; y (d) que se hubieran publicado antes del año 2020.

El registro de documentos se basó en el método PRISMA. Como se muestra en la figura 1, se identificó un total de 161 documentos, de los cuales se eliminaron 11 duplicados. Tras la revisión de los títulos de los 150 trabajos restantes, se excluyeron 18 por no estar directamente relacionados con el desempeño docente o el nivel de enseñanza en cuestión. Se analizaron entonces los resúmenes de 132 artículos, aplicándoseles los criterios de inclusión y exclusión definidos, descartándose por este motivo 43 publicaciones. Luego de realizarse una revisión de los textos completos de 89 artículos, quedaron 33 incluidos en el estudio.

Figura 1.

Modelo PRISMA de la revisión sistemática de la literatura.



RESULTADOS

A continuación, se describe información relevante y los principales hallazgos de los 33 artículos analizados en la revisión sistemática. Según el año de su publicación, 3 correspondieron al 2024, 5 al 2023, 8 al 2022, 15 al 2021 y 2 al 2020. Como se puede apreciar, la mayor cantidad

de los estudios recuperados se publicaron en el periodo de la pandemia de Covid – 19, en estos se tuvo en cuenta la manera en que la situación epidemiológica afectó el desempeño docente.

Al analizarse las investigaciones que estuvieron en este contexto, se pudo apreciar que esta enfermedad tuvo un impacto significativo en el desempeño de los docentes de educación básica regular en Perú. Los estudios muestran que la gestión educativa se convirtió en un factor determinante para el nivel de desempeño que lograron los maestros durante este periodo. La crisis obligó a las instituciones escolares a implementar cambios rápidos y a adaptarse a las nuevas demandas, lo cual generó estrés, impotencia y falta de seguridad en los docentes.

Debido a esto, fueron muchos los retos a lo que los docentes se tuvieron que enfrentar, los cuales van desde el punto de vista de sus competencias para asumir las claves a distancia, hasta los efectos psicológicos que produjo la pandemia. En este sentido, Rojas y Cachay (2021) al realizar un análisis crítico y reflexivo sobre el desempeño de los docentes de la educación básica regular en Perú en este contexto, apreció que era necesaria su capacitación en función de que optimice su desempeño en el paradigma tecnológico. Avila et al. (2021), en estudio similar en instituciones educativas de secundaria peruana, defendió la concepción de que las emociones negativas y la falta de equipamiento tecnológico son contraproducentes para el buen desempeño del docente; entre tanto, la resiliencia incide de manera favorable en la generación de un estado de satisfacción laboral.

En otro orden de ideas, en la mayoría de los estudios incluidos en la revisión sistemática se caracterizaron por determinarse si el desempeño docente se relacionaba con otras variables, en la tabla 1 se listan las mismas. En cada uno de estos casos se pudo comprobar que tenían correlación estadística significativa, lo cual puede indicar que son muchos los factores que influyen en el desempeño de los docentes. Solo Tumay y Campana (2024) con la gestión administrativa no encontró asociación.

Tabla 1.

Variables que en los estudios incluidos en la investigación se relacionan con el desempeño docente.

Variables	Autores del estudio
Bienestar psicológico	- Vargas et al. (2022)

Calidad educativa	- Lora et al. (2022)
Clima laboral	- Gutiérrez et al. (2021)
	- Yllesca et al. (2024)
Clima organizacional	- Acuña et al. (2023)
	- Sancho y Santos (2021)
Compromiso organizacional	- Estrada y Mamani (2020)
Competencias digitales	- Pascual et al. (2022)
	- Paredes et al. (2022)
Desgaste profesional	- Estrada et al. (2021)
Estrés	- Flores et al. (2021)
Estrategias de evaluación formativa	- Dolorier et al. (2021)
Gestión pedagógica	- Quispe (2020)
	- Chávez et al. (2022)
Gestión educativa	- Yépez (2021)
	- Meza et al. (2021)
	- Maza (2021)
Gestión del clima institucional	- More y Morey (2021)
Habilidades directivas	- Muñoz et al. (2022)
	- Maíta et al. (2023)
Liderazgo directivo	- Jáuregui et al. (2022)
	- Segil (2021)
Plataformas educativas virtuales	- Muñoz (2022)

Respecto a la relación que se pudo demostrar que tiene el desempeño docente con la gestión educativa, esto se corresponde con los resultados evidenciados por Velásquez y Moreno (2022). Estos autores analizan mediante revisión sistemática que la aplicación de un modelo de gestión educativa garantiza la mejora del desempeño de los docentes de educación primaria en el Perú, su aplicación es de suma importancia en el logro de este objetivo.

De igual manera, se puede respaldar la relación que se evidenció en varios de los estudios recuperados sobre el desempeño docente con el liderazgo directivo y las habilidades directivas. Palacios et al. (2024), al analizar mediante revisión sistemática el vínculo que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la educación básica regular del Perú en los años 2016-2021, constató en los trabajos que recuperó que estadísticamente existe una asociación directa y significativa entre estas variables. A su juicio, es necesario que se potencie el desempeño docente tomando como punto de partida el desarrollo de un liderazgo pedagógico.

En este mismo orden de ideas, Chuquihuanca et al. (2022), determinaron correlación entre el liderazgo pedagógico directivo y la calidad educativa en instituciones de educación básica

regular de Sullana, Perú. Estos autores consideran que en las escuelas se debe brindar un clima de aprendizaje organizado, ordenado y de apoyo, donde el liderazgo del docente se refleje en la calidad de servicios que ofrece la institución. Refleja similar criterio Silva et al. (2021), al considerar que el directivo debe transmitir ese liderazgo a los docentes a su cargo para poder mejorar de manera integral la escuela.

También se evidenció correlación con el desempeño docente las competencias digitales, las cuales revisten particular significación dado el contexto actual de desarrollo tecnológico. Gonzales (2024), Carrera y Castro (2024) y Huamán (2022), realizaron revisiones sistemáticas relacionadas con este tema, en el que analizaron cómo se comporta esta situación en los profesores de educación básica regular en Perú. Estos autores consideran que la competencia digital de muchos docentes está desarrollada de manera parcial. Además, destacan lo necesario que es para su labor profesional contar con habilidades tecnológicas, las cuales podrían emplear entre otras cosas como herramientas didácticas para la innovación educativa.

A continuación, en la tabla 2, se presentan los 33 estudios recuperados en la revisión sistemática, brindándose de ellos los datos de los autores, el año de publicación, la cantidad y quien representa la muestra que participó en cada investigación; así como el título del artículo, con sus principales resultados y conclusiones.

Tabla 2.

Investigaciones incluidas en la revisión sistemática.

No.	- Autor y año - Población estudiada	Título de la investigación	Principales resultados y conclusiones
1	- Tumay y Campana (2024) - 70 estudiantes.	Gestión Administrativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de san Vicente de Cañete – 2023.	El criterio de los estudiantes en relación al desempeño docente, fue para el 49% adecuado, 46% medianamente, 3% poco y 2% muy bueno. La apreciación sobre los gestores administrativos, la mayoría afirmó que es adecuada. No se encontró asociación entre las variables al haber relación muy débil.
2	- Yllesca et al. (2024) - 250 docentes de la Unidad de Gestión	Clima organizacional y desempeño docente.	En el desempeño docente, en el nivel eficiente está el 44,8%, y muy eficiente el 52.8%. En relación al clima organizacional, el nivel medio alcanza

	Educativa Local de Lima metropolitana		un 38,8% y el alto el 52,8%. Existe correlación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.
3	- Nina et al. (2024) - 85 docentes de la institución educativa Emblemática Ricardo Bentín.	Clima institucional en el desempeño docente en una institución educativa pública de Lima, Perú.	Sobre el desempeño docente, el 35,3% indicó que se halla en un nivel regular y para el 12,9% se encuentra en un nivel eficiente. Respecto al clima institucional, el 36,5% lo consideró en un nivel medio y el 14,1% alto. Se concluyó que el clima institucional incide en el desempeño docente de forma directa y significativa.
4	- Villegas (2023) - 350 docentes de algunas instituciones educativas públicas de Trujillo.	Alfabetización digital y el desempeño docente de algunas instituciones educativas públicas de Trujillo – Perú.	La relación de alfabetización digital con el desempeño docente es significativa, esto indica que si hay una mayor alfabetización digital, mejora el desempeño docente de los maestros.
5	- Acuña et al. (2023) - 180 profesores de instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana.	Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria.	El 71.10% de los docentes percibieron el clima organizacional como moderado y para el 74.60% su desempeño fue regular. Se estableció una relación positiva y estadísticamente significativa, lo que significa que el clima organizacional influye en el desempeño de los docentes.
6	- Rodriguez et al. (2023) - 328 docentes de primaria de cuatro instituciones educativas de San Juan de Lurigancho.	Gestión del talento humano y calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular peruana.	El 37.80% obtuvo un nivel bajo en la gestión de personal docente, el 43.30% presentó en un nivel regular en la calidad educativa. Se detectó una implementación inadecuada de los recursos tecnológicos empleadas en la educación.
7	- Quispe et al. (2023) - 106 docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Huaycán.	Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú	Se demostró que el liderazgo transformacional influye en el clima institucional y el desempeño docente en un 32,1%.
8	- Maita et al. (2023) - 96 docentes que laboran en la realidad educacional pública de Huancayo.	Liderazgo directivo y desempeño profesional de los docentes de una escuela pública de Huancayo, Perú.	El desempeño docente para el 92,7% lo catalogó de regular. Esto se sustenta en que solo el 30,2% se ocupó de conocer las necesidades de los alumnos. También, presentaron dificultades para implementar las herramientas

			tecnológicas en su práctica docente, donde solo el 11.5% creó recursos propios que emplearon en el aula remota en el periodo de la pandemia. Se determinó que el liderazgo directivo influye en el desempeño profesional de los docentes.
9	- Chávez et al. (2022) - 84 docentes de una institución educativa en Lima.	Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular.	El desempeño docente influye significativamente en un 78,3% en la gestión escolar.
10	- Lora et al. (2022) - 189 alumnos de secundaria de Instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno	Percepción del estudiante de secundaria sobre desempeño docente y calidad educativa en tiempos COVID-19, Puno-Perú.	El 69,70% de los estudiantes valoraron el desempeño docente de bueno. Se estableció correlación moderada y significativa entre desempeño docente y calidad educativa.
11	- Muñoz (2022) - 90 maestros pertenecientes a 5 instituciones educativas de la UGEL 15, Huarochirí.	Plataformas educativas virtuales y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 15 – Perú.	En relación al conocimiento, aplicación y uso de las plataformas educativas, el 8,9% de los docentes tuvieron un nivel muy deficiente, 43,3% deficiente y 47,8% satisfactorio. Concluyeron que las plataformas educativas virtuales influyen directa y significativamente en el desempeño docente.
12	- Jáuregui et al. (2022) - 100 docentes de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos.	El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular.	Se obtuvo que el 67% consideran que es bueno el desempeño docente, el 30% que es regular y solo el 3% manifestó que es malo. Se estableció relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes.
13	- Pascual et al. (2022) - 180 docentes de las instituciones educativas del distrito de Puerto Bermúdez, Pasco.	Competencias digitales y desempeño docente del nivel primario y secundario del distrito de Puerto Bermúdez, Pasco – Perú.	Los resultados indicaron un nivel medio para el 51.1 % de los docentes en las competencias digitales y un 40.6% en desempeño docente. Se obtuvo una correlación muy alta y significativa entre competencias digitales y desempeño docente.
14	- Vargas et al. (2022) - 90 docentes pertenecientes a la institución educativa San Luis Gonzaga, ubicada en el distrito	Bienestar psicológico y desempeño docente en la educación básica regular.	Se logró establecer una correlación positiva y moderada entre bienestar psicológico y desempeño docente. Ante esto consideran necesario que las instituciones educativas reduzcan las sobre carga laboral docente y

	de San Juan de Miraflores, del cono Sur de Lima.		establezcan políticas que ayuden a minimizarla.
15	- Muñoz et al. (2022) - 72 docentes en la institución educativa Hernán Busse de la Guerra 2095 los Olivos.	Habilidades directivas y desempeño docente en el Perú.	Existe una relación positiva alta entre habilidades directivas y desempeño docente de la institución educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021.
16	- Paredes et al. (2022) - 60 docentes de la institución educativa 20395 de la provincia de Huaral.	Competencia digital en el desempeño docente de una institución educativa del Perú.	Hay relación positiva alta entre competencia digital y el desempeño docente.
17	- Flores et al. (2021) - 42 docentes con vínculo laboral de la institución educativa.	Gestión del estrés antes – durante el confinamiento Covid 19 para mejorar desempeño docente en Educación Básica Regular.	Se determinó que existe asociación significativa entre el estrés y el desempeño docente. Se evidenció que a bajos niveles de estrés, el desempeño de los docentes es más satisfactorio. Ante esto, sugirieron la implementación de planes que contemplen la gestión del estrés laboral de los docentes y que así se optimice su desempeño.
18	- Villanueva et al. (2021) - 1193 estudiantes de educación básica regular y 987 padres del distrito de Nuevo Chimbote.	Percepción del desempeño docente según los actores educativos, en tiempo de pandemia	Se obtuvo que el 94,9 % de los participantes en el estudio tienen una percepción del desempeño docente entre excelente y bueno, el 3,6% están en un nivel promedio y el 1,5% entre regular y deficiente.
19	- Yépez (2021) - No se especifica.	Gestión educativa y desempeño. Estudio correlacional en la provincia de Recuay, Perú.	La labor que realiza el equipo directivo de la institución educativa tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño docente.
20	- Dolorier et al. (2021) - 15 docentes de Educación Básica Regular que realizaban Práctica Preprofesional.	Estrategias de evaluación formativa y desempeño docente en la evaluación para el aprendizaje Educación Básica Regular.	Se obtuvo que el 46,7% realizan un argumento teórico de las estrategias de la evaluación formativa regular, y que el 66,7 % mostró un desempeño docente en la evaluación para el aprendizaje de manera satisfactorio. Existe correlación positiva alta entre las variables.
21	- Estrada et al. (2021) - 115 docentes de educación básica	El desgaste profesional y su relación con el desempeño de los	En cuanto al desgaste profesional, el 45,2% presentaron un nivel de moderado. Respecto al desempeño docente, el 48,7% presentó un nivel

	regular del distrito de Las Piedras.	docentes de educación básica regular.	satisfactorio. Se determinó que existencia una relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y el desempeño docente.
22	- Meza et al. (2021) - 650 docentes de Educación Básica Regular de 10 Unidades de Gestión Educativa Local del departamento de Puno.	Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú	Desde la percepción de los profesores, sobre su desempeño docente, el 58.7% tiene un nivel regular, el 27.4% bueno y el 14.2% malo. Sobre la gestión educativa, el 53.8% realiza una mala gestión, 32.8% de manera regular y un 13.4% una buena gestión. Se obtuvo una correlación directa y significativa entre la variable gestión educativa y desempeño docente.
23	- Sancho y Santos (2021) - 70 profesores del colegio “Vicealmirante Gerónimo Cafferata”.	Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima 2020.	Respecto a los niveles del desempeño docente, para el 83,3% de los docentes fue medio y bajo para el 16,6. Existe relación significativa moderada y directa entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución educativa 7088.
24	- Cenas et al. (2021) - 191 docentes de 13 instituciones educativas de nivel secundaria del distrito La Esperanza, de la UGEL N° 02.	Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020.	Existe una correlación directa y altamente significativa entre clima institucional y desempeño docente. Los docentes percibieron que el clima institucional es regular (46%) y el desempeño docente es bueno (32%).
25	- Herrera et al. (2021) - 1246 estudiantes de Educación Básica Regular del Distrito de Nuevo Chimbote.	Influencia del COVID-19 en el desempeño laboral de los docentes de Educación Básica.	El 91,65% de los estudiantes encuestados percibieron un buen desempeño docente al desarrollar procesos pedagógicos y de aprendizaje mediados por las TIC; entre tanto, el 8,35% el criterio fue de regular a deficiente.
26	- Huamán et al. (2021) - 4 docentes, 4 directivos y 6 coordinadores y 6 estudiantes del VII ciclo de educación secundaria del distrito de Huancavelica.	Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19	El desempeño docente en el periodo de crisis sanitaria se condicionó a las competencias digitales. De ahí que refieren la necesidad de que se fortalezcan en el manejo adecuado de los recursos tecnológicos.
27	- Gutiérrez et al. (2021)	Clima laboral y desempeño docente	El 56,3% de los docentes perciben un clima laboral desfavorable y en el caso

	- 100 docentes que laboran en la Institución Educativa Nacional N°80626 “Nuestra Señora de Las Mercedes” de Trujillo.	del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo.	del desempeño docente el 76,3% se encuentran en el nivel de inicio, y el 23.8% en el nivel de proceso. Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente del nivel secundario, lo que significa que mientras mejor sea la percepción del clima laboral, mayor será el desempeño docente.
28	- Segil (2021) - 24 directivos y 72 docentes que laboran en las 15 instituciones educativas públicas del distrito de Pachacamac, Lima.	Liderazgo directivo y desempeño docente en nivel secundaria de instituciones educativas públicas del Perú.	Se obtuvo relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente, por lo que se asumió que un buen desempeño docente está relacionado a una buena práctica pedagógica y metodológica.
29	- More y Morey (2021) - 245 estudiantes de la Institución Educativa n° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos.	Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos.	Es buena la gestión del clima institucional para el 51,8% y el desempeño del personal docente para el 43,7 %. Existe relación significativa entre las variables.
30	- Maza (2021) - 88 docentes de cuatro instituciones educativas de Castilla del nivel de inicial.	Gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de Castilla, 2015.	El desempeño docente fue calificado como regular por el 81,8% de los encuestados y la gestión educativa fue regular, según lo indicó el 80,7%. Las variables se relacionan significativamente.
31	- Chambi y Zela (2021) - 180 docentes del nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno.	Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial.	En tiempos de pandemia el 65.56% de los docentes tuvieron un desempeño regular, el 25.56% deficiente y un 8.89% bueno.
32	- Quispe (2020) - 234 estudiantes, 49 docentes y 9 directivos en el nivel secundario de la Institución Educativa Privada “Bertolt Brecht” del distrito Cercado de Lima.	La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente.	Cuando existe una óptima gestión pedagógica del directivo serán mayores los niveles de desempeño de los docentes.
33	- Estrada y Mamani (2020)	Compromiso organizacional y desempeño docente en	En relación al desempeño docente, el 60,2% tiene un nivel satisfactorio, el 26,5% en proceso de llegar a un buen

- 83 docentes de las instituciones educativas Urbanas del distrito de Las Piedras.	las Instituciones de Educación Básica.	de desempeño, el 12% destacado y el 1,2% deficiente. Respecto al compromiso organizacional, en el 48,2% es alto. Se estableció una relación fuerte, directa y significativa entre las variables compromiso organizacional y el desempeño docente
--	--	--

DISCUSIÓN

Tras analizarse los estudios recuperados se pudo apreciar que tanto en aquellos donde la valoración fue realizada por los estudiantes o por los mismos profesores, en la gran mayoría el desempeño de los docentes es moderado o regular. Desde la perspectiva de Chávez et al. (2022), esto se debe a que a pesar de que el Ministerio de Educación del Perú ha implementado políticas educativas para promover el óptimo desempeño de los docentes en harás de que se mejore la práctica pedagógica, los profesores se reúsan a los cambios de las nuevas propuestas curriculares.

Según Chávez et al. (2022), los docentes no ven el trabajo colegiado como una oportunidad para planificar sus actividades pedagógicas. Además, las comunidades de aprendizaje profesional no siempre se implementan dentro de la escuela, y los maestros tienen miedo al monitoreo y acompañamiento que realizan los directivos. Por otro lado, la gestión escolar se centra en tareas administrativas, aunque su verdadera finalidad debería ser reorientar todos sus esfuerzos para lograr aprendizajes de calidad en los estudiantes.

El Ministerio de Educación peruano, como parte de las acciones y políticas de preparación, evaluación y desarrollo del personal docente publicó el documento denominado Marco de Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012), en el cual se precisa que la búsqueda de una nueva docencia debe prepararse en cuatro aspectos, a los cuales nombra como dominios que se relacionan con nueve competencias: “a. preparación para el aprendizaje de los estudiantes, b. participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, c. desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y d. enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” (p. 18).

Además de existir este documento regulador del dominio que deben tener los docentes peruanos, en las instituciones educativas se realizan acciones de capacitación para la superación profesional. En este sentido se puede citar a Estrella (2020), quien mostró los resultados de la

evaluación del desempeño docente entre los que participaron y lo que no lo hicieron en el Programa de Segunda Especialidad en Didáctica de la Educación Primaria. Esta capacitación se concibió con el objetivo de fortalecer las competencias y desempeños de los profesionales, en el dominio pedagógico disciplinar y el compromiso ético social. Los participantes obtuvieron puntajes promedios más altos en comparación con los que no participaron, lo cual avala de favorable la capacitación como parte de la superación profesional en el magisterio.

Otra alternativa para mejorar el desempeño de los docentes en las tareas educativas en diferentes etapas del proceso de enseñanza y aprendizaje en Perú fue presentado por Ayquipa y Valdivia (2021). Estos autores describen la aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” en el desempeño de los profesores de una institución educativa en Tacna. Al evaluar los resultados alcanzados con su aplicación, pudieron constatar que tuvo un impacto moderado en el desempeño docente.

De igual manera, Valderrama (2024), muestra los resultados del desarrollo de un taller de educación inclusiva para el mejoramiento del desempeño docente en tres instituciones educativas en la localidad de Cartavio, Perú. Este autor percibió que después de desarrollada la propuesta pedagógica de superación, la cantidad de docentes que se encontraba en un nivel satisfactorio en la prueba del pre test que era del 6,7% aumentó a un 80%, lo cual indica que el proceso formativo influyó significativamente en el desempeño de los docentes.

Desde la apreciación de Maita et al. (2023), podrían alcanzar y sostener un buen desempeño los docentes peruanos con la revisión y actualización de las estrategias de enseñanza, que deben nacer desde la iniciativa gubernamental y el liderazgo directivo. Aunque reconocen que no sería garantía de resultados, dado que está sujeto a las condiciones estructurales y contextuales como variables que influyen.

También Valladares et al. (2022), aboga por que exista una buena planificación estratégica para la mejora del desempeño de los docentes del Perú. Ellos al analizar mediante revisión sistemática el impacto que tiene esto, pudieron valorar que existe una relación directamente proporcional que se expresa en la mejora de tiempo, orden y ejecución. Sostienen que la planificación estratégica contribuye en la buena gestión educativa la cual garantiza el éxito de toda la comunidad.

CONCLUSION

Mediante la revisión sistemática, se ha constatado que la gran mayoría de los docentes de educación básica regular en Perú, que participaron en los estudios analizados, presentan un desempeño profesional moderado o regular. Esta conclusión se basa en la evaluación de múltiples variables que se relacionan con el desempeño docente, como la gestión educativa, el liderazgo directivo, el clima organizacional y las competencias digitales.

Ante esta situación, resulta necesario establecer acciones de superación y planificación de estrategias de enseñanza. Estas acciones deben estar enfocadas en mejorar el dominio de los cuatro aspectos que establece el Marco de Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación peruano. Estos aspectos son:

Dominio de la práctica pedagógica: Los docentes deben demostrar habilidades y conocimientos sólidos en la planificación, implementación y evaluación de estrategias pedagógicas efectivas. Dominio de la gestión del aprendizaje: Los docentes deben ser capaces de crear un entorno propicio para el aprendizaje, promoviendo la participación activa de los estudiantes y brindando apoyo individualizado cuando sea necesario. Dominio de la convivencia y clima escolar: Los docentes deben fomentar un clima positivo y respetuoso en el aula, promoviendo la convivencia pacífica y el desarrollo de habilidades socioemocionales en los estudiantes. Dominio de la formación continua y la investigación: Los docentes deben buscar constantemente oportunidades de desarrollo profesional, participando en actividades de formación y actualización, así como en investigaciones educativas que contribuyan a mejorar su práctica docente.

En conclusión, para mejorar el desempeño docente en la educación básica regular en Perú, es fundamental implementar acciones enfocadas en el desarrollo de las habilidades y conocimientos necesarios en los cuatro aspectos mencionados anteriormente. Esto contribuirá a fortalecer la calidad de la educación y el aprendizaje de los estudiantes

REFERENCIAS

Acuña, J. J., Chui, H. N., Pérez, K., Roque, E. O. y Roque, B. (2023). Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(30), 1673-1684. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.619>

- Avila, B. Y., Carbonell, C. E. y Salas, R. M. (2021). Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia en instituciones educativas de secundaria peruana. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 467-476. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1300>
- Ayquipa, M. del C. y Valdivia, M. R. (2021). Aplicación de la propuesta grupos de interaprendizaje -GIA- en el desempeño docente en una institución educativa de Tacna. *Veritas Et Scientia*, 10(1), 8-17. <https://doi.org/10.47796/ves.v10i1.456>
- Barriga, J. B., Orbegoso, J. F. y Colán, B. A. (2023). Calidad educativa en instituciones de educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(28), 927-941. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.564>
- Carrera, J. R. y Castro, L. R. (2024). Competencia digital docente en la Educación Básica Regular. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 2(19), 75-85. <https://doi.org/10.35305/rece.v2i19.834>
- Cenas, F. Y., Blaz, F. E. y Castro, W. E. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza—UGEL N° 02 – 2020. *Polo del Conocimiento*, 6(5), 964-979. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016950>
- Chambi, N. y Zela, N. O. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 1350-1362. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.280>
- Chávez, F. M., Ugaz, N. y Melgar, A. E. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5030-5048. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3796
- Chuquihuanca, N., Fernández, M. M., Gonzáles, M. del C., Chunga, L. J., Girón, R. A., Estrada, S. V. y Campoverde, G. R. (2022). Liderazgo pedagógico directivo y calidad educativa en instituciones de educación básica regular del Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 181-191. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.11>
- Dolorier, R. G., Villa, R. M. y Cisneros, A. R. (2021). Estrategias de evaluación formativa y desempeño docente en la evaluación para el aprendizaje Educación Básica Regular. *Delectus*, 4(2), 12-20. <https://doi.org/10.36996/delectus.v4i2.131>
- Esquerre, L. A. y Pérez, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: Una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2). <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Estrada, E. G., Paredes, Y. y Quispe, R. (2021). El desgaste profesional y su relación con el desempeño de los docentes de educación básica regular. *Universidad Y Sociedad*, 13(4), 361-368. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2175>

- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Estrella, G. T. (2020). Evaluación del desempeño docente en instituciones educativas públicas. *REVISTA EDUSER*, 7(1), 32-40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>
- Flores, M., Llanos, E., Rodríguez, N. I. y Salazar, M. I. (2021). Gestión del estrés antes – durante el confinamiento Covid 19 para mejorar desempeño docente en Educación Básica Regular. *Hacedor*, 5(2), 107-118. <https://doi.org/10.26495/rch.v5i2.1934>
- Gonzales, D. Y. (2024). Competencias digitales de docentes y rendimiento académico en educación básica regular: Una revisión sistemática. *ESPACIOS EN BLANCO. Revista de Educación*, 2(34), 99-111. <https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB34-402>
- Gutiérrez, C. R., Medina, R. H. y Ulloa, C. E. (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo. *SCIÉENDO*, 24(1), 55-59. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2021.006>
- Herrera, R. E., Vargas, A. M., Martínez, M. M. y Rodríguez, Á. B. (2021). Influencia del COVID-19 en el desempeño laboral de los docentes de Educación Básica. *CIENCIAMATRIA*, 7(13), 415-431. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i13.530>
- Huamán, E. I. (2022). Competencias digitales de los docentes de Educación Básica Regular Digital. *Polo del Conocimiento*, 7(12), 64-81. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/9227614.pdf>
- Huamán, L., Torres, L. A., Amancio, A. M. y Sánchez, S. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 11(3), 45-59. <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>
- Jáuregui, J. D. C., Chávez, P. E., Menacho, I., Ramírez, L. L. y Romero, E. J. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648-658. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Lora, M. G., Loza, W., Mucha, L. y Hernández, J. (2022). Percepción del estudiante de secundaria sobre desempeño docente y calidad educativa en tiempos COVID-19, Puno-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII(Especial 6), 18-31. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38821>
- Maita, D., Nolazco, F. A., Menacho, J. D. y Meleán, R. A. (2023). Liderazgo directivo y desempeño profesional de los docentes de una escuela pública de Huancayo, Perú. *Conrado*, 19(95), 367-373. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3436>

- Martínez, J. E., Castillo, L. C. y Granda, V. D. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF: revista digital de educación física*, 8(48), 83-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6121667>
- Maza, C. D. (2021). Gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de Castilla, 2015. *Revista Peruana de Educación*, 3(5), 11-24. <https://doi.org/10.33996/repe.v3i5.273>
- Mera, A., Montenegro, M. Y. y Gonzales, V. A. (2023). El desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1481-1489. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.607>
- Meza, L. F., Torres, J. S. y Mamani, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23-35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempenodocente.pdf>
- More, R. A. y Morey, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6. <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2588/2626>
- Muñoz, M. D. (2022). Plataformas educativas virtuales y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 15 – Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 725-732. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.372>
- Muñoz, R. E., Huamán, D. M., Cárdenas, E. E. y Pinedo, F. W. (2022). Habilidades directivas y desempeño docente en el Perú. *Franz Tamayo - Revista de Educación*, 4(10), 84-99. <https://doi.org/10.33996/franztamayo.v4i10.879>
- Nina, J., Ruiz, J. F., Nina, E. E. y Sánchez, F. de M. (2024). Clima institucional en el desempeño docente en una institución educativa pública de Lima, Perú. *Revista San Gregorio*, 1(57), 56-72. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i57.2346>
- Palacios, N. J., Zúñiga, C. D. R., Grados, P. M., Távara, I. F., Aguirre, E. I. y Castillo, S. M. (2024). Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la Educación Básica Regular del Perú en los años 2016-2021. *Revista de Climatología*, 24, 632-646. <https://doi.org/10.59427/rcli/2024/v24cs.632-646>
- Paredes, J., Gómez, J., Apaza, E. y Neira, I. (2022). Factores del logro de aprendizaje en estudiantes de secundaria: Formación continua y desempeño docente. *Orkopata. Revista de Lingüística, Literatura y Arte*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.35622/j.ro.2022.03.002>

- Paredes, V. J., Gastelu, M. L., Osorio, F. M. y Palomino, E. (2022). Competencia digital en el desempeño docente de una institución educativa del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6340–6350. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3877
- Pascual, J., Tuesta, K. y Guillén, K. (2022). Competencias digitales y desempeño docente del nivel primario y secundario del distrito de Puerto Bermúdez, Pasco—Perú. *Technological Innovations Journal*, 1(2), 67-78. <https://doi.org/10.35622/j.ti.2022.02.004>
- Pérez, J. (2022). Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño. *Acción y Reflexión Educativa*, 47, 83-106. <https://doi.org/10.48204/j.are.n47.a2584>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Quispe, S. M., Dávila, M., Cubas, M. y Tapia, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359-371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Rodriguez, M. P., Perla, D. G., Rodriguez, R. L., Aliaga, M. Ú. y Sánchez, S. (2023). Gestión del talento humano y calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular peruana. *Apuntes Universitarios*, 13(3), 13-21. <https://doi.org/10.17162/au.v13i3.1275>
- Rojas, R. A. y Cachay, H. G. (2021). Desempeño docente ante la enseñanza virtual en escenarios pandémicos. *Epistemia*, 5(1). <https://doi.org/10.26495/re.v5i1.1886>
- Sancho, M. y Santos, O. C. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima 2020. *IGOVERNANZA*, 4(14), 78-115. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116>
- Segil, M. M. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en nivel secundaria de instituciones educativas públicas del Perú. *EPISTEME KOINONIA*, 4(7), 75-84. <https://doi.org/10.35381/e.k.v4i7.1171>
- Silva, J., Quispe, F. y Huaman, J. (2021). Liderazgo pedagógico directivo en la educación básica regular: Revisión sistemática. *TecnoHumanismo*, 1(9), 62-82. <https://doi.org/10.53673/th.v1i9.60>
- Tumay, C. A. y Campana, A. R. (2024). Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de san Vicente de Cañete—2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6450-6465. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11062
- Valderrama, S. J. (2024). Formación en educación inclusiva para mejorar el desempeño docente, Cartavio, Perú. *EPISTEME KOINONIA*, 7(1), 4-22. <https://doi.org/10.35381/e.k.v7i1.3707>

- Valladares, S. M., Soto, C. M., Vicuña, A. M. y Jara, G. S. (2022). La planificación estratégica como mejora del desempeño docente en Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 238-245. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.331>
- Vargas, R., Idrogo, G., Aguirre, Y. M. y Noel, G. P. (2022). Bienestar psicológico y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 63-72. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.314>
- Velásquez, F. P. y Moreno, J. P. (2022). Gestión educativa para mejorar la eficiencia del desempeño docente en educación primaria en Perú. *Hacedor*, 6(1), 161-175. <https://doi.org/10.26495/rch.v6i1.2122>
- Villanueva, H. J., Vega, P. G., Vasquez, C. Y., Morales, S. y Siccha, R. E. (2021). Percepción del desempeño docente según los actores educativos, en tiempo de pandemia. *Espacios*, 42(17), 50-60. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n17p04>
- Villegas, D. N. (2023). Alfabetización digital y el desempeño docente de algunas instituciones educativas públicas de Trujillo – Perú. *Polo del Conocimiento*, 8(1), 365-385. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9295490>
- Yépez, R. G. (2021). Gestión educativa y desempeño. Estudio correlacional en la provincia de Recuay, Perú. *Revista peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 1(3), e21473. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i3.21473>
- Yllesca, A. G., Córdova, U., Espíritu, E. M., Buleje, N. P. y Gomez, Y. Y. (2024). Clima organizacional y desempeño docente. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(33), 766-775. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.760>