

**CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DEL CDS - CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO
DOCENTE PARA EVALUAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES**

CONSTRUCTION AND VALIDATION OF THE CDS - TEACHER PERFORMANCE
QUESTIONNAIRE TO EVALUATE THE LEVEL OF TEACHERS' PERFORMANCE

CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DO CDS - QUESTIONÁRIO DE DESEMPENHO
DOCENTE PARA AVALIAR O NÍVEL DE DESEMPENHO DOCENTE

Recibido: 14/08/2025	Aceptado: 21/08/2025	Aprobado: 12/09/2025
Willy Hugo FLORES CUSI ¹	Elena Juana CABEZA FLORES ²	
Micke Antonio CIEZA QUINTANA ³		

Resumen

El desempeño docente es un factor clave en la calidad del proceso educativo, influenciando directamente en el aprendizaje de los educandos y en los logros de los objetivos institucionales. Evaluar dicho desempeño permite no solo identificar fortalezas y áreas de mejora en la práctica pedagógica, sino también promover procesos de formación continua, toma de decisiones basadas en evidencia y desarrollo profesional. En tal marco, el presente estudio tuvo como objetivo diseñar y validar una escala para medir el desempeño docente en el contexto de las instituciones educativas de la UGEL 07, en tal sentido se busca aportar con un instrumento para medir el desempeño docente en el Perú, la UGEL y sus similares. Se llevo a cabo un estudio instrumental de 107 docentes de la UGEL 07 en lima metropolitana, a quienes se les administro un instrumento con una escala de 17 ítems. La validación de contenido realizada con V de Aiken incluyó pertinencia, claridad y relevancia de redacción de los ítems, y evidenció un valor de .969 para todo el instrumento. Por otro lado, el análisis factorial confirmatorio reportó índices de bondad de ajuste adecuado ($\chi^2/df = 1309$; SRMR = 0.061; RMSEA = 0.08; CFI = 0.842; TLI=0.823). Finalmente, se obtuvo un nivel de fiabilidad

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8676-5022>

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5237-4803>

³ Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2547-6174>

aceptable con un Alfa de Cronbach .913. El CDS evidencio validez y confiabilidad para medir el desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 07. De esta forma se presenta un instrumento útil para determinar el desempeño docente y realizar mejoras en la labor y formación del profesorado para una educación de calidad.

Palabras claves: Desempeño docente, Análisis factorial confirmatorio, Validez y confiabilidad, Alfa de Cronbach, educación de calidad.

Abstract

Teacher performance is a key factor in the quality of the educational process, directly influencing student learning and the achievement of institutional objectives. Evaluating such performance allows not only to identify strengths and areas for improvement in pedagogical practice, but also to promote ongoing training processes, evidence-based decision-making, and professional development. Within this framework, this study aimed to design and validate a scale to measure teacher performance in the context of the educational institutions of UGEL 07. In this sense, it seeks to contribute with an instrument to measure teacher performance in Peru, UGEL 07, and its peers. An instrumental study was conducted with 107 teachers from UGEL 07 in metropolitan Lima, who were administered a 17-item instrument. Content validation, performed using Aiken's V, included relevance, clarity, and relevance of item wording, and showed a value of .969 for the entire instrument. On the other hand, the confirmatory factor analysis reported adequate goodness of fit indices ($\chi^2/df = 1309$; SRMR = 0.061; RMSEA = 0.08; CFI = 0.842; TLI=0.823). Finally, an acceptable level of reliability was obtained with a Cronbach's Alpha of .913. The CDS showed validity and reliability to measure teaching performance in educational institutions of the UGEL 07. In this way, a useful instrument is presented to determine teaching performance and make improvements in the work and training of teachers for quality education.

Keywords: Teacher performance, Confirmatory factor analysis, Validity and reliability, Cronbach's alpha, quality education.

Introducción

La UNESCO y algunos teóricos señalan que, gracias a la pandemia, la reflexión sobre la labor del profesorado tome un realce y la profesión tenga un mayor foco de atención. En uno de los informes de la Comisión Internacional sobre los Futuros de la Educación (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, 2023) le da crédito a la labor del profesorado, señalando que sin ella no habría una educación inclusiva ni de calidad para los educandos. Asimismo para Gillate et al.,

(2023) debe haber ciertos cambios en la metodología de enseñanza hacia los futuros educandos, como optar por las capacitaciones constantes, y se tome esto como impulso a la construcción profesional del docente.

Sin embargo, ¿Existen condicionantes que limitan el buen desempeño? Pues Robalino (2017) hace mención que las expectativas e interés del profesorado hacia su profesión, no es la mas entusiasta, por otro lado Eu, (2015) señala que otro factor influyente en el desempeño es el corto contrato o corto plazo de contrato a la que son sometidos ciertos docentes, creando un clima de inestabilidad y preocupación por el futuro. Sumándose, la UNESCO (2019) señala que el salario es un factor que debilita el interés del profesorado, por ejemplo, sin irnos muy lejos, en Colombia los estándares para el aumento salarial del docente es bastante alto, siendo poco los docentes que logran alcanzarlos, y una gran mayoría se queda en el camino. Y aterrizando en nuestra localidad, Saavedra, (2023) en su publicación en el diario La República (Perú), detalla los salarios de los docentes en la distintas escalas, el autor señala que la primera escala asciende 826,66 dólares y en última escala (8va escala) 1729,33 dólares, teniendo en cuenta que para pasar de escala a escala tienen que pasar 2, 3 e incluso 4 años. Asimismo, otra dificultad que alude al desempeño docente es la gestión privada, aquí, Eu (2015) manifiesta la disparidad contractual entre la educación publica y privada, por que no solo es un contrato temporal, sino también es un contrato donde se juega con el salario, y esto sumarle la no regularización de los ministerios hacia la educación privada, siendo esto según la UNESCO (2019) un desafío, puesto que se busca retener, motivar y atraer a docentes altamente calificados, con disposición y además con un sentido de pertenencia hacia su profesión, lo que implicaría y haría posible un buen desempeño docente.

En un sentido teórico, autores señalan la importancia de valorizar, recategorizar la carrera de docente y al propio educador, puesto que son ellos mismos ese eje que une la institución y los estudiantes. Un docente capacitado, comprometido, innovador, creativo, actualizado, es garantizar un buen desempeño docente, por ejemplo Flores(2017) señala que unos de los pilares importantes, sino es el más importante, para elevar la calidad educativa, es el docente, puesto que su desempeño es el que acompaña a un estudiante durante su etapa académica, en la misma línea, Subaldo-Suizo (2007) reafirma la valoración que debe tener un docente, ya que un docente capacitado, orientado, motivado, investigador va a transformar la educación a una de calidad. Para resaltar la necesidad de tener un buen desempeño docente, Osornio-Castillo et al.(2015) alude que sin ello no se podrían acreditar instituciones publicas y privadas, comprendiendo esto como un requisito indispensable para el formalismo y

realce de una institución tanto de educación básica regular, como de educación superior. En ese sentido, la presente investigación se destaca por hacer un estudio sobre el desempeño docente en la UGEL 07 de Lima metropolitana, empleando la validez de constructo y de contenido. En esa línea, se espera contribuir con un instrumento acorde, para medir el desempeño docente en Perú, en la UGEL ya mencionado o sus similares.

Método

Participantes

La investigación corresponde a una investigación de tipo no experimental, se realizó en un entorno natural ni alterar ni manipular variables (J. Arias, 2021; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), se realizó el cuestionario a 107 docentes que laboran en las instituciones educativas de la UGEL 07 de Lima metropolitana. El muestreo fue de tipo probabilístico, extraído de una población de 147 docentes.

Instrumento

El diseño siguió tres fases: en la primera etapa se consideró la línea de un estudio similar teniendo como base la propuesta de (Condori, 2019; Feijoo, 2016) y se tuvo en cuenta la literatura científica acerca del desempeño docente (Peralta 2016; Feijoo, 2016; Ministerio de Educación del Perú, 2020; Sum et al. 2022; MINEDU 2020; Compagnucci y Cardós 2007 Helwig et al., 2020; MINEDU, 2018; UNESCO, 2020; La Organización de las Naciones Unidas para la Educación 2009; Palma y Castañeda 2015). A partir de esta revisión amplia, la nueva estructura del instrumento del desempeño docente terminó con 20 ítems agrupados en 7 factores:

- Planeación didáctica: ítems 1 y 2.
- Desarrollo de clase: ítems 3 y 4.
- Secuencias didácticas: ítems 5 y 6.
- Evaluación de aprendizajes: ítems 7 y 8.
- Perfil docente: ítems del 9 al 15.
- Capacitación sostenida: ítems 16 al 18.
- Conocimiento didáctico; ítems del 19 y 20.

Los ítems tuvieron como valoración de respuesta la escala de tipo Likert (Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5). La segunda fase del diseño consistió en la validación de contenido por medio del juicio de expertos, quienes contaban con conocimiento y experiencia en el campo de la investigación y la docencia universitaria, siendo la participación de manera voluntaria y libre de conflictos. Tras la

evaluación de los expertos, no consideraron modificar ítems, sin embargo, si recomendaron mejorar la redacción de algunos ítems, como la 1, 2 y 5. Al finalizar esta etapa, el instrumento consto de 20 ítems y se aplicó a los participantes. Por último, en la tercera fase se estudio la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC). Además, se examino la fiabilidad por medio del Alfa de Cronbach (0.913). De esta forma se busco alcanzar el objetivo principal de estudio: diseñar y validar un instrumento para medir el desempeño docente en el contexto de las instituciones educativas de la UGEL 07 de lima metropolitana.

Procedimientos

La recolección de datos siguió un protocolo, se envió una carta de autorización a las autoridades de las distintas instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 07, previamente seleccionados, tras recibir la autorización, se procedió a aplicar el cuestionario sobre desempeño docente (CDS), en primera instancia se les explico a los docentes en que consiste el cuestionario, la cantidad de preguntas y la modalidad en la que se aplicaría. Se diseño un formulario en KoboToolbox, y este fue enviado a la directora y de la misma forma replicaría a los docentes de la institución. El CDS tiene un tiempo aproximado de 8 minutos, donde cada participante debe señalar la respuesta de cada ítem.

Análisis de datos

El análisis de datos se llevo a cabo en tres etapas, así, en la primera se analizo la validez de contenido del CDS por medio del juicio de tres expertos, empleando el coeficiente V de Aiken, el cual permitió cuantificar la pertinencia de los ítems respecto los factores y la variable, así como la claridad de la redacción. Respecto al valor mínimo aceptable de los ítems, se consideró $V > .70$ (Charter, 2003). En segundo lugar, de acuerdo a Kline (2016), valores por encima de 3 en la asimetría y a 10 en la curtosis se consideran como posibles datos anormales. Luego se llevo a cabo el AFC para confirmar la estructura interna del diseño propuesto, es decir, se buscó confirmar la distribución de los ítems respecto a los factores establecidos previamente a partir de la teoría de (Brow, 2015), en la línea del autor, se siguió los siguientes índices de bondad: Chi-cuadrado sobre grados de libertad (χ^2/df) < 3 ; residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) < 0.08 ; error de aproximación cuadrático medio (RMSEA) < 0.08 ; índice de ajuste comparativo (CFI) ≥ 0.90 ; e índice de Tucker-Lewis (TLI) ≥ 0.90 . Finalmente, para corroborar el buen ajuste del modelo se midió el tamaño de las cargas factoriales, siendo el valor mínimo aceptable 0.4. Por otro lado, también se midió la

correlación entre factores, siendo la magnitud de efecto mínima aceptable 0.5 a 0.7 = grande, seguido de 0.7 a 0.9 = muy grande y 0.9 a 1 = perfecta (Cohen, 1988).

Resultados

Validez de contenido

El resultado de la evaluación de contenido del CDS (20 ítems) presento un valor global de .969, calculado mediante la V de Aiken ($V > .70$). Dicho valor fue adquirido con las puntuaciones asignadas por el grupo de expertos, quienes analizaron la pertinencia del ítem respecto a los factores y la variable, además de la claridad de la redacción. Con respecto a las dimensiones valores entre .917 y .986 y por ítem entre .75 y 1 fueron aceptables. (Tabla 1).

Tabla 1

Validez de contenido del CDS mediante la V de Aiken

Ítems	Pertinencia (P)	Claridad (CL)	Relevancia (R)	Dimensiones	Pertinencia (P)	Claridad (CL)	Relevancia (R)	Global
1	1.000	1.000	1.000	Desarrollo pedagógico	0.969	0.979	0.917	0.955
2	1.000	1.000	1.000					
3	0.917	0.917	1.000					
4	1.000	1.000	1.000					
5	1.000	1.000	0.750					
6	1.000	1.000	0.917					
7	0.917	0.917	1.000					
8	0.917	1.000	0.667					
9	1.000	1.000	1.000	Desarrollo profesional	0.979	0.986	0.972	0.979
10	1.000	1.000	0.917					
11	0.917	1.000	0.917					
12	1.000	0.917	0.917					
13	0.917	1.000	1.000					
14	1.000	1.000	1.000					
15	0.917	1.000	1.000					
16	1.000	0.917	1.000					
17	1.000	1.000	0.917					
18	1.000	1.000	1.000					
19	1.000	1.000	1.000					
20	1.000	1.000	1.000					

Análisis factorial confirmatorio

Con el fin de identificar la validez estructural y confirmar el funcionamiento del CDS se utilizó cinco índices de ajuste con sus respectivos cortes que confirmaron el buen ajuste del modelo (Brow, 2015): Chi-cuadrado sobre grados de libertad (χ_s^2/gl) < 3; residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) < 0.08; error de aproximación cuadrático medio (RMSEA) < 0.08; índice de ajuste comparativo (CFI) ≥ 0.90; e índice de Tucker-Lewis (TLI) ≥ 0.90. Adicionalmente para corroborar el buen ajuste del modelo se midió el tamaño de las cargas factoriales, siendo el valor mínimo aceptable 0.4 (Brow, 2015). Por otro lado, también se midió la correlación entre factores, siendo la magnitud de efecto mínima aceptable 0.5 a 0.7 = grande, seguido de 0.7 a 0.9 = muy grande y 0.9 a 1 = perfecta (Cohen, 1988).

Los resultados del AFC del CDS modelo de 20 ítems (tabla 2) distribuido en 2 factores (desarrollo pedagógico, ítems del 1 al 8; desarrollo profesional, ítems del 9 al 20) evidenciaron que tres (RMSEA = 0.08; CFI = 0.842; TLI=0.823) de los cinco índices de ajuste no confirmaron el buen ajuste del modelo según lo establecido por (Brow, 2015).

Tabla 2

Índices de ajuste del cuestionario desempeño docente modelo 20 ítems, versión 1

Modelo	χ_s^2/gl	SRMR	RMSEA	CFI	TLI
20 ítems	1.685	.077	.080	0.842	0.823

Abreviaturas: χ_s^2/gl = Chi-cuadrado sobre grados de libertad; SRMR = Residuo cuadrático medio estandarizado; RMSEA = Error de aproximación cuadrático medio; CFI = Índice de ajuste comparativo; TLI = Índice de Tucker-Lewis.

Por tal motivo se procedió a reespecificar la versión 1 del CDS, este nuevo modelo presento 17 ítems. Los resultados del AFC confirmaron el buen ajuste del modelo, evidenciando la validez estructural como se muestra en la TABLA 3. Además, los resultados de las cargas factoriales variaron entre 0.38 y 0.76, lo que también indico valores adecuados. Asimismo, los resultados de correlación entre factores revelaron correlaciones perfectas (0.97), lo que junto con el resultado de las cargas factoriales, confirmaron también la validez del modelo (Figura 1).

Tabla 3

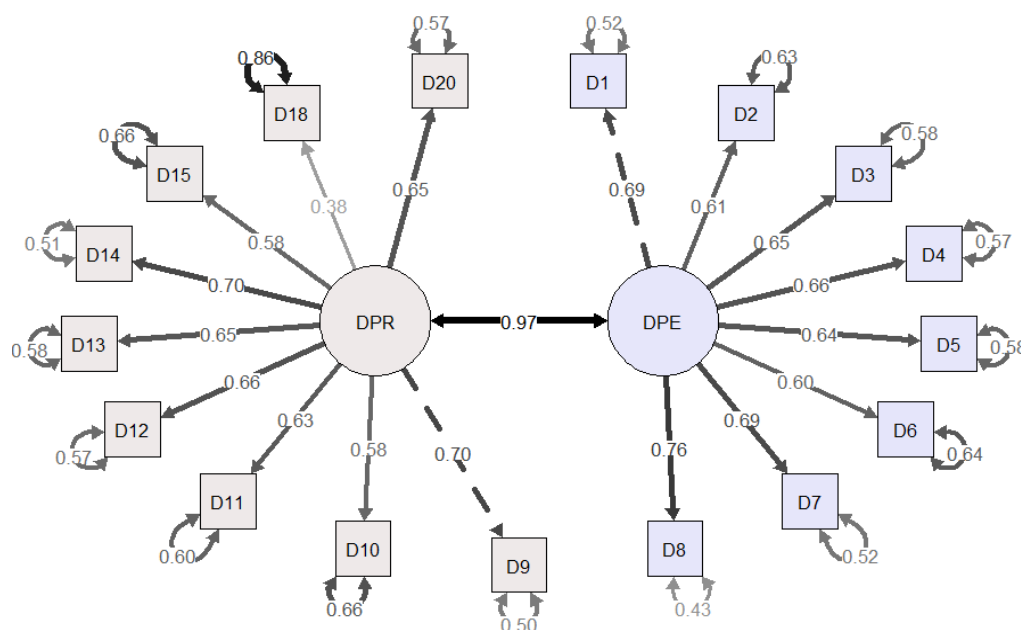
Índice de ajuste del cuestionario de desempeño docente modelo 17 ítems, versión 2

Modelo	χ^2/df	SRMR	RMSEA	CFI	TLI
17 ítems	1.309	.061	.054	0.937	0.928

Abreviaturas: χ^2/df = Chi-cuadrado sobre grados de libertad; SRMR = Residuo cuadrático medio estandarizado; RMSEA = Error de aproximación cuadrático medio; CFI = Índice de ajuste comparativo; TLI = Índice de Tucker-Lewis.

Figura 1

Cargas factoriales y correlación entre factores del cuestionario sobre desempeño docente, modelo 17 ítems.



Fiabilidad

Los resultados del CDS versión 2 mostraron un valor que cumple con los estándares de fiabilidad con un Alfa de Cronbach (0.913) para el cuestionario en general. Para el caso de los factores, mostraron resultados aceptables (desarrollo pedagógico (.902) y desarrollo profesional (.897))

Discusión y conclusiones

El estudio tuvo como objetivo diseñar y validar un instrumento para medir el desempeño docente en el contexto de la UGEL 07 de Lima metropolitana. Para ello se diseñó un CDS mediante los procedimientos de validez de contenido, AFC y fiabilidad,

los cuales se basaron tendiendo en consideración las investigaciones de (Condori, 2019; Feijoo, 2016), estudios que presentaron características similares a la presente investigación, siendo estas publicadas en sciencedirect, web of Science y Repositorio de San Marcos.

La validez de contenido del CDS reportó un alto grado de acuerdo a los jueces (Escurre, 1969; Dominguez-Lara, 2016), quienes realizaron un exhaustivo análisis ítem por ítem, teniendo en cuenta los criterios de pertinencia, claridad y pertenencia. En ese sentido, los resultados obtenidos evidenciaron una concordancia aceptable para ser un nuevo instrumento, tal como lo asigna (Charter, 2003).

Respecto al AFC, el CDS no presentó un valor adecuado en el índice SRMR estandarizado tal como lo manifiesta (Brow, 2015). Del modelo de 20 ítems, tres de los cinco de ellos evidenciaron ($RMSEA = 0.08$; $CFI = 0.842$; $TLI=0.823$), lo que significa que no confirmaron el buen ajuste ($\chi^2/df < 3$; residuo cuadrático medio estandarizado ($SRMR$) < 0.08 ; error de aproximación cuadrático medio ($RMSEA$) < 0.08 ; índice de ajuste comparativo (CFI) ≥ 0.90 ; e índice de Tucker-Lewis (TLI) ≥ 0.90). Tras la reespecificación del modelo de 20 ítems, los índices de ajuste del nuevo modelo de 17 ítems presentaron valores adecuados ($\chi^2/df = 1309$; $SRMR = 0.061$; $RMSEA = 0.08$; $CFI = 0.842$; $TLI=0.823$), ajustándose a los requerimientos del modelo de (Brow, 2015).

Con relación a la fiabilidad, el nuevo modelo de 17 ítems del CDS en su conjunto, al igual que dos de sus factores (Desarrollo pedagógico y desarrollo profesional), presentaron valores confiables en el Alfa de Cronbach con valores .902 y .897 respectivamente, de la misma forma un valor general de .913, demostrando resultados aceptables.

En conclusión, el CDS de 17 ítems es válida y confiable para ser aplicada a la población de la UGEL 07 y a otros contextos, tal como lo demuestra en la validez de contenido, AFC, técnicas que determinan la validez y fiabilidad de un instrumento (Brow, 2015). Además, la utilización del mismo puede brindar información relevante acerca del desempeño docente de la UGEL 07, y también la aplicación en otros contextos. De esta forma se realiza una contribución a la comunidad científica para futuras investigaciones sobre el desempeño docente. Con esta nueva versión, podemos recoger información minuciosa relevante para futuras conclusiones.

Aunque el presente estudio contiene hallazgos importantes, posee ciertas limitaciones. Por un lado, son pocos los estudios sobre el desempeño docente en Lima, sobre todo en la UGEL 07 y sus similares. Por otro, los datos obtenidos son de una muestra de 107 docentes, tal muestra es muy pequeña para la amplia población de

docentes que existe en tal UGEL mencionado, lo que significa que los resultados nos dan un panorama de ciertas instituciones evaluadas, y no de su totalidad de instituciones. Debido a ello, se recomienda hacer investigaciones con poblaciones de mayor amplitud, a nivel regional con el fin de obtener información como país.

Referencias bibliográficas

- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*.
- Brow, T. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (Vol. 16, Issue 1). The Guilford Press.
- Charter, R. A. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Journal of General Psychology*, 130(3), 290–304. <https://doi.org/10.1080/00221300309601160>
- Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Lawrence Erlbaum Associates. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Compagnucci, E., & Cardós, P. (2007). *PROFESOR EN PSICOLOGÍA Elsa Compagnucci *; Paula Cardós ***. 7, 1–12.
- Condori, O. P. (2019). *Evaluación censal de estudiantes en lectura asociado a factores: gestión educativa y desempeño docente de la región Puno, periodo 2007 al 2016* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://www.aacademica.org/cporfirio/2>
- Dominguez-Lara, S. A. (2016). Validez de contenido usando la V de Aiken con intervalos de confianza: aportes a Rodríguez et al. *Arch Argent Pediatr*, 114(3), e221–e223.
- Escurre, L. M. (1969). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1–2), 103–111. <https://doi.org/10.18800/psico.198801-02.008>
- Eu, R. (2015). *I a n f i e l a n o s p e r t e d o c e n*.
- Feijoo, M. (2016). *Estándares de desempeño de los docentes y su incidencia en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela General Básica Augusta Mora de Franco, de la parroquia Machala, ciudad de Machala, periodo lectivo 2013-2014*.
- Flores, F., Gatica Lara, F., Sánchez-Mendiola, M., & Martínez González, A. (2017). Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina;

DOI:

- evidencia de validez y confiabilidad. *Investigación En Educación Médica*, 6(22), 96–103. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.06.004>
- Gillate, I., Castrillo, J., Luna, U., & Ibañez-Etxeberria, A. (2023). Controversial issues and apps for developing social and civic competence. Analysis of the effectiveness of Project 1936 in the initial teacher training. *Revista de Psicodidáctica*, 28(1), 51–58. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2022.10.002>
- Helwig, N. E., Hong, S., & Hsiao-wecksler, E. T. (2020). *Perfil de competencias profesionales del formador de docentes*. 1–30.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill education.
- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la C. y la C. (UNESCO). (2009). *Conocimiento complejo y competencias educativas - UNESCO Biblioteca Digital*. May. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000182526?posInSet=184&queryId=d4423cb3-ccbe-4ac9-9ead-05085e9aaa63>
- MINEDU. (2018). *Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU. (2020). Orientaciones para el director en la implementación del plan de desarrollo profesional del docente novel. Programa de inducción docente 2020. *Programa de Inducción Docente*, 1–16. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7736>
- Ministerio de Educacion del Perú. (2020). *Guía para el docente sobre el uso del material educativo*. Lettera Gráfica S.A.C. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8218>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2023). *La transformación de la educación comienza con los docentes*. Unesco. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387005_sp
- Osornio-Castillo, L., Sánchez-Reyes, A., Ríos-Saldaña, M. R., Méndez-Cruz, A. R., Moreno-Fernández, A. A., Ángeles-Cruz, R. T., & Hurtado-Díaz, J. L. (2015). Autoevaluación de los profesores de clínica integral de medicina sobre su desempeño docente. *Investigación En Educación Médica*, 4(16), 183–189. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2015.04.003>
- Palma, M., & Castañeda, M. T. (2015). Oral litigation: A teaching strategy for the development of argumentation skills in secondary education teacher training. *Aula Abierta*, 43(1), 39–46. <https://doi.org/10.1016/j.aula.2014.10.002>

- Peralta, C. A. (2016). Educational Planning Adequacy as Undergraduate Teaching Tool in a Learning-oriented Education Model. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educacion*, 14(3), 109–130.
<https://doi.org/10.15366/reice2016.14.3.006>
- Robalino, M. (2017). *Una Mirada tiene la profesión docente en el Perú: futuros informativos, documentos educativos y formadores de educación - UNESCO Biblioteca Digital*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260917>
- Saavedra, N. (2023). *Escala de sueldos en Perú* (Vol. 64, Issue 2, p. 24).
<https://larepublica.pe/sociedad/2023/09/11/minedu-asi-quedaran-las-escalas-salariales-para-docentes-y-auxiliares-tras-el-nuevo-aumento-1033560>
- Subaldo-Suizo, L. (2007). Las repercusiones del desempeño docente en La satisfacción y el desgaste del profesorado. *Protein Science*, 16(4), 464.
[https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis Doctorado Lucia Subaldo.pdf](https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20Lucia%20Subaldo.pdf)
- Sum, R. K. W., Wallhead, T., Wang, F., Choi, S., & Li, M. (2022). Efectos de la participación del profesorado en el desarrollo profesional continuo sobre la alfabetización física percibida , la motivación y el disfrute de la actividad física por parte del alumnado. *Revista de Psicodidáctica*, 27(2), 176–185.
<https://doi.org/10.1016/j.psicod.2022.04.004>
- UNESCO. (2019). *Reformas de la carrera docente: aprender de la experiencia*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375605?1=null&queryId=c96cac0d-5556-49c3-9d6d-2df2a9eb65dc>
- UNESCO. (2020). *Día Mundial de los Docentes*. 4.
<https://es.unesco.org/commemorations/worldteachersday>