



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Competencias emocionales y desempeño docente de la UGEL de
Virú-2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Minaya Zavaleta, Karina Yolanda (ORCID: 0000-0003-1828-4374)

ASESORA:

Dra. Duran Llaro, Kony Luby (ORCID: 0000-0003-4825-3683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Trujillo – Perú

2021

Dedicatoria

A Dios:

Por bendecir cada uno de mis pasos,
como persona y como profesional.

A mis Padres:

Por ser modelo de trabajo y
responsabilidad y quienes me
inculcaron a seguir adelante.

A mi Esposo:

Por ser mi apoyo en cada decisión
tomada y ejemplo de perseverancia
para el cumplimiento de metas y
proyectos.

A mi hijo:

Quien es la razón por la cual cada día
lucho para ser mejor, como madre y
como maestra.

Agradecimiento

A la Dra. Kony Durán Llaro

Por orientar y motivar a convertirnos en maestros investigadores, por su tiempo, dedicación y paciencia con la que nos asesoró en cada uno de los talleres de este trabajo de investigación para lograr cumplir esta meta.

A la Dra. María Peregrina Cruzado Vallejos

Por los consejos y orientaciones que reforzaron el desarrollo de este trabajo de investigación, asimismo, encaminaron nuestro interés por seguir investigando en nuestra práctica pedagógica diaria, desde el rol que nos toque desempeñar.

A Carmen Palomino Chávez

Por ser una docente de educación inicial, que, con su práctica pedagógica y su calidad de persona, me recuerda cada día que los maestros somos capaces de transformar la educación en nuestro país.

A los directores de las II.EE

Por la predisposición que tuvieron para colaborar en la investigación y aplicación de instrumentos entre sus docentes y culminar con éxito este trabajo de investigación.

A los docentes de las II.EE de la provincia de Virú.

Por predisposición y tiempo que se tomaron para colaborar con este trabajo de investigación en sus instituciones educativas.

Karina Minaya

Índice de contenidos

| | |
|--|-----|
| Dedicatoria | i |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 6 |
| III. METODOLOGÍA..... | 16 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 16 |
| 3.2. Operacionalización de variables..... | 17 |
| 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis. | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 19 |
| 3.5. Procedimientos..... | 21 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos..... | 21 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 22 |
| IV. RESULTADOS..... | 23 |
| V. DISCUSIÓN..... | 29 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 35 |
| REFERENCIAS | 36 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|---------------|----|
| Tabla 1 | 18 |
| Tabla 2 | 18 |
| Tabla 3 | 23 |
| Tabla 4 | 24 |
| Tabla 5 | 25 |
| Tabla 6 | 26 |
| Tabla 7 | 27 |
| Tabla 8 | 28 |

.

Resumen

La presente investigación estudia el desarrollo de las competencias emocionales como factor que influirá positiva o negativamente en el desenvolvimiento en el aula. En este sentido, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las competencias emocionales y desempeño docente de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Virú-2020. Estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, tipo descriptivo, diseño correlacional y de corte transversal. Los instrumentos cuentan con confiabilidad y validez por juicio de expertos respectivamente. La población de estudio estuvo constituida por 50 docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Virú (UGEL Virú). Los resultados indican que la calificación que sobresale se ubica en un nivel bueno con 68.0% en competencias emocionales y un nivel bueno con 56.0% del desempeño docente. Se concluye existe una correlación positiva alta y altamente significativa entre las competencias emocionales y desempeño docente (Pearson = 0,961, $p < .05$) de la UGEL de Virú-2020.

Palabras claves: Competencias emocionales, desempeño docente, inteligencia emocional.

Abstract

This research studies the development of emotional competencies as a factor that will positively or negatively influence development in the classroom. In this sense, the objective of the research was to determine the relationship between emotional competencies and teaching performance of the Local Educational Management Unit (UGEL) of Virú-2020. Study with a quantitative, non-experimental approach, descriptive type, correlational and cross-sectional design. The instruments have reliability and validity by expert judgment respectively. The study population was made up of 50 teachers from the Virú Local Educational Management Unit (UGEL Virú). The results indicate that the outstanding qualification is located at a good level with 68.0% in emotional competencies and a good level with 56.0% of teaching performance. It is concluded that there is a high and significant positive correlation between emotional competencies and teaching performance (Pearson = 0.961, $p < .05$) of the UGEL of Virú-2020.

Keywords: Emotional competencies, teaching performance, emotional intelligence.

I. INTRODUCCIÓN.

Actualmente a nivel internacional es necesario aprender a desempeñarse en un mundo laboral diferente con una dinámica de trabajo reestructurada en donde las estructuras mentales en el campo docente deberían variar y no solo enfocarse en el saber conocer o saber hacer, sino que es necesario priorizar sobre todo el saber ser y saber convivir como los pilares fundamentales para garantizar adecuados desempeños que potencie la gestión del talento humano y permita conseguir logros institucionales que identifiquen al personal en la mejora continua. (Fernández y Berrocal, 2016)

Campana (2018) indica que es necesario describir las acciones que se observan en el desempeño profesional del cumplimiento de determinadas acciones que logre resultados determinados para la formación de logros de competencias en los estudiantes. Participación institucional democratiza e implementación de habilidades y evaluativas significativas.

Estrada y Mamani (2020) indican que la mayor parte de los maestros de las instituciones educativas presentan un nivel satisfactorio de desempeño tomando en cuenta las dimensiones propuestas en la preparación para la enseñanza, aprendizaje, participación en la gestión escolar e identidad docentes, sin embargo, se tiene un gran porcentaje de maestros identificados en los niveles de inicio y proceso por lo que se recomienda realizar acciones de acompañamiento que permita el fortalecimiento de sus competencias para que el servicio sea de calidad.

La evaluación del desempeño laboral debe ser entendida como un instrumento que permite mejorar el potencial del talento humano y se debe garantizar que en las organizaciones educativas se enfrenten problemáticas reales que garanticen la participación activa, convivencia e integración permanente en el impulso de las competencias emocionales, morales y de transformación social.

Siendo la educación un fin en sí mismo se debe garantizar el cumplimiento de objetivos sociales que permitan llevar prosperidad a través del desarrollo

gerencial de habilidades blandas como el liderazgo, empatía, proactividad que son desarrolladas cuando se prioriza el desarrollo de competencias socioemocionales que faltan desarrollar en nuestro contexto nacional en las instituciones educativas en donde según reportes arrojados por el Ministerio de Educación se tienen varias complicaciones y conflictos en las comunidades educativas respecto a temas relacionados con la adecuada convivencia escolar. (Llatas, 2019)

En el Perú se inició el trabajo de construcción del Marco del buen desempeño a través de las mesas inter institucional de diálogo donde intervienen participantes de diferentes organizaciones educativas. El Consejo Nacional de Educación en el año 2010 convoca al I Congreso Nacional de Pedagogía en donde se realizó la consulta alrededor de 14000 maestros en las regiones para poder desarrollar la consultoría en las comarcas educativas en 22 regiones de nuestro país. En el segundo congreso Nacional de pedagogía realizado el 2011 se continuó realizando consultorías en las regiones en el mes de octubre donde se realiza la entrega al Ministerio de Educación sobre el Marco del Buen Desempeño de los docentes.

Posteriormente el grupo de impulso del Marco del Buen Desempeño Docente en el 2012 realiza diversas jornadas reflexivas con los elementos educativos para poder reconocer, adecuar y reflexionar sobre los lineamientos con los que se pueda concretizar los postulados de este importante documento normativo.

Por ello el Marco del Buen Desempeño se convierte una guía importante en el desarrollo de los desempeños educativos para poder analizar las características evaluativas, formativas y de desarrollo se pueda atender los objetivos estratégicos propuestos en el tercer objetivo para poder desarrollar el Proyecto Educativo Nacional donde se puede garantizar una adecuada preparación para ejercer las características magisteriales y desempeños propuestos.

En la actualidad, el Ministerio de Educación en el marco de Buen Desempeño Docente indica que el maestro debe generar en los alumnos aprendizajes significativos que garanticen el acompañamiento en la adquisición de los logros de aprendizaje y debe realizar soporte socioemocional. Por ello los docentes tienen la función y responsabilidad de incidir en el desarrollo de aprendizajes duraderos y significativos que se encargan de garantizar el desenvolvimiento de las competencias, evaluación formativa y otros.

El desempeño docente, Ministerio de Educación (2012) indica que son acciones que se observan y que se encuentran sometidas a procesos evaluativos para poder realizar productos observables. En el mismo documento se menciona diversas condiciones como actuación, observación de comportamientos en donde se describe y mide a los sujetos, funciones principales que arroje resultados en relación a la mejora de los logros de aprendizaje.

En los documentos de gestión recopilados a nivel de la UGEL Virú se evidencia como una gran dificultad la escasa utilización de estrategias socioafectivas, de contención y control emocional necesarias en esta época de pandemia y siguen en gran medida utilizando métodos verticales a pesar de los lineamientos sugeridos por el Ministerio de Educación y a pesar de tener que evaluar de manera formativa y garantizar por el adecuado clima organizacional de los trabajadores, no se salvaguarda el adecuado desarrollo de las competencias emocionales.

En relación a la variable desempeño docente se puede recopilar las fichas de monitoreo aplicados por los líderes pedagógicos en las diferentes instituciones educativas de la jurisdicción y verificar que no se encuentran cumpliendo con todos los requerimientos de la educación remota por el desarrollo de la pandemia que nos aqueja.

En este sentido y por todo lo expuesto la investigación se formuló la siguiente pregunta de investigación: *¿Qué relación existe entre las competencias emocionales y desempeño docente de la UGEL de Virú-2020?*, así mismo el estudio

justifica su importancia en la necesidad de conocer a fondo y de manera cercana la realidad que atraviesan los docentes y la forma en como vienen desarrollando sus competencias emocionales en esta coyuntura de pandemia Covid 19.

Analizar las competencias emocionales en el desarrollo de la labor de los docentes nos permite analizar factores intervinientes como la motivación, interacción comunicativa, procesos de comprensión y de identidad que permiten analizar el desarrollo afectivo de los docentes que genera vínculos positivos en el desempeño profesional y manejo de las relaciones interpersonales de los docentes pudiendo influir en acciones de integración mediatas que alcancen acciones de transformación educativa real y pertinente.

Por otro lado, los resultados permitirán a las autoridades directivas ofrecer alternativas de soporte socioemocional y acompañamiento pedagógico, de mejora y de continuidad respecto al desempeño docente según sea el caso.

Por tal razón, el estudio ha centrado vital importancia en conocer la relación que existe entre las competencias emocionales y el desempeño docente en espacios remotos generados por COVID-19, ha exigido considerar aspectos necesarios de desarrollo emocional en los docentes para una adecuada convivencia virtual.

La presente investigación presenta utilidad metodológica, porque ofrece instrumentos con características de confiabilidad y validez que pueden ser utilizados en contextos investigativos de similar realidad y que ofrece a la comunidad científica procedimientos estandarizados de replicabilidad.

Ofrece utilidad práctica porque permitirá ofrecer un panorama generalizado de aplicación e instrumentos que recolecten evidencias necesarias para la toma de decisiones que evidencien mejora en los niveles de desempeño docente y manejo de competencias emocionales en los maestros de la UGEL investigada.

Presenta utilidad teórica porque permitirá sistematizar información relevante y actual del desempeño docente y las competencias emocionales a través de la sistematización de información científica obtenida de revistas indexadas y fuentes primarias y secundarias consultadas.

El objetivo general que presentó el estudio fue determinar la relación entre las competencias emocionales y desempeño docente de la UGEL de Virú-2020.

Así mismo dentro de los objetivos específicos: i. identificar el nivel de las competencias emocionales de los docentes de la UGEL de Virú – 2020, ii. identificar el nivel de desempeño docente de la UGEL de Virú-2020, iii. establecer la relación entre el trabajo en equipo y desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020. iv. establecer la relación entre la asertividad y desempeño docente de la UGEL de Virú – 2020, v. establecer la relación de la empatía y desempeño docente de la UGEL de Virú – 2020 y vi. establecer la relación de la autorregulación y desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020.

Del mismo modo el estudio sugirió contrastar la siguiente hipótesis de investigación: H_a : Existe relación entre las competencias emocionales y el desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020.

Y las hipótesis específicas: H_1 : Existe relación entre la competencia emocional del trabajo en equipo y el desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020, H_2 : Existe relación entre la competencia emocional de asertividad y el desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020, H_3 : Existe relación entre la competencia emocional de empatía y el desempeño docente de la UGEL de Virú – 2020, H_4 : Existe relación entre la competencia emocional de autorregulación y el desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020.

II. MARCO TEÓRICO.

A nivel internacional; López, Zagal y Lagos (2020) en la investigación denominada Competencias socioemocionales en el contexto educativo: reflexión desde la pedagogía. Tuvo como objetivo reflexionar sobre los cambios y transformación que se ha generado el modelo educativo centrado en el aprendizaje de los alumnos en relación a la formación del docente. Por ello es importante desarrollar competencias socioemocionales en los profesores, debido a que en diferentes investigaciones se observa la incidencia en el desarrollo ciudadano, convivencia escolar, gestión escolar y clima de aula.

En los análisis contemporáneos de pedagogía se puede apreciar como las emociones influyen en el proceso de adquisición de aprendizajes para poder generar programas de desarrollo de las competencias emocionales que se puede abordar en cuatro dimensiones: competencias socioemocionales de los maestros y de los estudiantes, desarrollo de la convivencia y el clima escolar y desarrollo de las competencias socioemocionales de los alumnos.

Vital, Otero y Gaeta (2020) en la investigación, “La empatía docente en educación preescolar: un estudio con educadores mexicanos”, se observa que: de los 110 profesores ubicados en distintas ciudades del Estado de Puebla, México, que participaron en la investigación, la mayoría de ellos, muestran niveles medios de empatía, tolerancia y capacidad de establecer interacciones efectivas con sus estudiantes, teniendo en cuenta una visión multidisciplinar donde se observó la dimensión cognitiva y emocional.

Puertas et al., (2018), en su estudio de investigación, “La Inteligencia Emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática”, cuyo objetivo fue realizar una sistematización de resultados que tome en cuenta la Inteligencia Emocional de los maestros de diferentes países, en su labor pedagógica, se pudo observar que el desarrollo de la inteligencia emocional ayuda al buen desempeño del maestro, ya que es una de las profesiones más afectadas actualmente por el estrés y la ansiedad, por ende se ha convertido en un factor que posee un papel fundamental en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Pegalajar y López (2016) en su investigación Competencias emocionales en la formación del profesor de Educación Infantil, se propusieron medir el nivel de crecimiento personal de los alumnos del grado de Educación infantil de la Universidad Católica de Murcia. Utilizando como muestra 183 participantes y como instrumentos cuestionarios de autorrealización y autoconcepto. Indicaron a la conclusión de que se debe desarrollar los procesos de formación inicial magisterial para obtener la felicidad, resistencia física y mental, energías positivas en relación al contexto en el que se desenvuelven.

A nivel nacional; Samaniego (2020) en la investigación denominada Educación inclusiva y competencias emocionales en la actitud magisterial de los CEBAS UGEL 06 Molina 2019, se propuso determinar la influencia de la educación inclusiva en competencias emocionales desde una perspectiva de la actitud de los profesores.

La metodología que se empleó fue básica, explicativa de corte transaccional con diseño correlacional y la población muestral tuvo 62 docentes de los CEBAS de la Molina y como instrumentos cuestionarios que cuentan con validez y confiabilidad. Los resultados presentan que si existe relación de la educación inclusiva en las competencias emocionales.

Álvarez (2018) en la investigación denominada Competencia emocional magisterial e interacción docente – alumno en el aula de secundaria, se propuso caracterizar la competencia emocional e interacción a partir de la adecuada convivencia para gestionar aprendizajes en entornos más significativos. La metodología empleada fue estudio de casos y para el recojo de información se utilizó la entrevista y el grupo focal. Se concluye que es importante el conocimiento e importancia de las competencias emocionales para contribuir al desarrollo humano y profesional de los docentes y su incidencia en los aprendizajes de los estudiantes.

Cornejo (2017) en la investigación denominada competencias emocionales y habilidad para manejo de conflictos en profesores de una institución Pública de

SJL – Lima, presenta como objetivo determinar relación ente las competencias emocionales y manejo de conflictos en docente y como muestra 70 profesores, utilizando instrumentos cuestionario de habilidades de negociación de conflictos y el de desarrollo emocional. Se concluye que hay relación entre las variables de estudios comprobándose la hipótesis alterna.

En relación al análisis teórico que se realiza se presenta las variables de estudio competencias emocionales y desempeño docente.

En relación a las competencias emocionales se puede determinar las siguientes bases teóricas:

La emoción es parte de un aspecto importante de nuestras vidas ya que permite impactar en nuestras interacciones y relaciones sociales que permite actuar planes instantáneos para poder enfrentarse a la vida. Entendido también como cualquier agitación, pasión y sentimiento en un estado mental excitado o vehemente (Goleman, 2000).

La competencia es la agrupación de capacidades, habilidades, actitudes, conocimientos necesarios para desarrollar un conjunto de actividades con características de eficacia y calidad que debe integrar el saber ser, hacer, saber para la realización de actividades programadas (Tuning, 2003).

En relación a competencias emocionales se entiende como un conjunto de actitudes, habilidades y capacidades necesarias para tener conciencia y comprender de forma adecuada los acontecimientos emocionales y se considera como una competencia básica para la vida que debe contener objetivos, planificación de actividades, uso de estrategia, para desarrollar educación emocional de calidad que permita adaptarse al contexto y favorecer el manejo de situaciones de aprendizaje y desarrollo de relaciones interpersonales para solucionar problemas, mantener estabilidad laboral y poder describir la importancia para el éxito de manera responsable y coherente (Bisquerra y Pérez, 2007).

Candeias (2003) adopts an integrative approach to the concept, referring to social intelligence as the ability to explore, analyze and interpret information, to solve problems, achieve goals and make intentional, planned, and successful decisions about interpersonal situations.

The literature shows that people with high levels of social intelligence are typically friendly, supportive, thoughtful, more adaptable and efficient in dealing with various social issues and successful in society (Joseph y Lakshmi, 2010).

Por ende, se puede analizar que las competencias emocionales están conformadas por un conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes las cuales se combinan entre sí con el propósito de regular de manera adecuada nuestras emociones para favorecer el manejo de relaciones interpersonales, solución problemática, toma de decisiones y desarrollar un cúmulo de habilidades blandas que permitan obtener resultados de calidad.

Las teorías de la competencia emocional, se tienen a Goleman (1999) indica que las competencias emocionales están agrupadas en capacidades internas de la inteligencia emocional que son vitales para desarrollar el éxito en los individuos y que se agrupan en dos grandes componentes: la competencia personal y la competencia social. Dentro de la competencia personal se puede encontrar la conciencia de sí mismo, autogestión que implican la transparencia, adaptabilidad, logro, optimismo, iniciativa, control emocional, valoración personal, confianza personal y consciencia emocional.

En relación a la competencia social se tiene la consciencia social y la gestión de las relaciones que implican la empatía, servicio, consciencia de la organización, desarrollo de los demás, catalizar el cambio, liderazgo inspirado, influencia, establecimiento de equipos colaborativos y relación de vínculos.

Saarni (2000) presenta un paquete considerable de habilidades de la competencia emocional como se puede determinar las siguientes:

Consciencia del propio estado emocional, habilidad para usar un vocabulario emocional y términos habitualmente disponibles en el contexto cultural,

Habilidad para discernir las habilidades de otros, capacidad para involucrarse en las experiencias emocionales de manera empática con los otros,

Habilidades para comprender el estado interno de las emociones, comprendiendo el impacto en los demás y en la forma de presentarse a uno mismo,

Habilidades para tomar consciencia en la naturaleza y la estructura de las relaciones que vienen definidas por la inmediatez expresiva y la reciprocidad en la forma de relacionarse por compartir sinceras emociones que pueden compartir sentimientos,

Habilidades para afrontar emociones negativas mediante el uso de estrategias de control personal, capacidad de autoeficacia emocional para que el sujeto acepte su experiencia emocional considerando aspectos culturales y consciencia de la naturaleza y la estructura de las relaciones que se definen por el grado de simetría, sinceridad expresiva y compartir emociones de forma asimétrica.

Entre las dimensiones de la competencia emocional se trabajó en equipo, asertividad, empatía y autorregulación a través de un cuestionario para medir la variable.

Como indicadores de evaluación de las competencias emocionales se tiene:

Uso de medios informáticos, búsqueda de consenso, motiva el trabajo en equipo de sus estudiantes, motiva el trabajo en equipo de sus colegas, defensa de opiniones o inquietudes, comunicación asertiva entre docentes, acompañamiento virtual al estudiante frente a dificultades, apoyo virtual entre colegas frente a dificultades, asume conductas altruistas con sus estudiantes, asume conductas altruistas con sus colegas, apoyo en labores académicas al estudiante, apoyo en labores académicas a sus colegas, desarrolla trabajo afectivo enfocado en estudiantes y docentes, autorregulación de emociones con los estudiantes, autorregulación de emociones con sus colegas, monitoreo virtual al estudiante, trabaja coordinadamente con sus estudiantes y colegas. (Atachagua, 2018)

En relación al desempeño docente se ha considerado pertinente la siguiente información científica:

Muchinsky (2002) indica que la evaluación laboral del desempeño se conforma como un instrumento que incide en mejora de resultados para analizar la conformación de la gestión del talento humano que no representa un fin en sí mismo. De acuerdo con Martínez, Guevara y Valles (2016) el desempeño profesional docente involucra toda acción realizada y que va en relación a las competencias pedagógicas propuestas, ello con el objetivo de evaluar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno.

Valdés (2000) indica como proceso sistemático a la evaluación que sirve para poder obtener datos confiables, reales y organizados, la cual tiene como fin, medir de qué manera la ejecución de estrategias impartidas por los docentes ejercen incidencia en los estudiantes. Por otro lado, la competencia profesional implica necesariamente un conjunto de cualidades internas que finalmente permitirán sostener y aplicar una base científica, generando procesos de aprendizaje constante bajo una modalidad personal y grupal, tomando en cuenta aspectos científicos y técnicos (Tapia y Tipula, 2017).

Valdés (2000) señala las funciones evaluativas de la siguiente manera:

Función diagnóstica, que se constituye en un manejo de análisis de potencialidades y debilidades que permita recuperar y actualizar diferentes problemáticas que permitan incrementar mejoras en el servicio educativo que se brinda a la comunidad y que compromete el trabajo articulado de todos los agentes participantes en la comunidad educativa como son el equipo directivo, docentes y personal de apoyo que desempeña funciones operativas. De acuerdo con Bombelli y Barberis (2012) el diagnóstico educativo cumple la función de orientar la intervención del docente respecto a distintos aspectos, pretende evaluar los procesos de enseñanza en función de las características que los estudiantes traen, así como también, sus conocimientos previos, habilidades y competencias, intereses, motivaciones y disposición para el aprendizaje.

Función instructiva, que permite incluir y mejorar lineamientos y políticas funcionales que permitan seguir una ruta evaluativa para mejorar las dificultades que se pueden generar en los diferentes campos institucionales con relación a

aspectos curriculares, evaluativos, manejo metodológico, estrategias entre otros. Cabe resaltar que esta modalidad de evaluación se relaciona con la perspectiva constructivista, la cual se caracteriza por darle importancia al rol dinámico del estudiante como creador su propio aprendizaje, la naturaleza que interactúa y autoorganizada, asumiendo que la evaluación es evolutiva de acuerdo a las estructuras del conocimiento (Contreras, 2018).

Función educativa, analizada como la manera de que el docente se identifica con la institución educativa y forma como percibe que los agentes externos tienen sobre él, resulta de esta manera que se tiene la habilidad para poder recibir opiniones de los diferentes componentes educativos como lo son los directivos, jefes, docentes, coordinadores, auxiliares, padres de familia y otros agentes relacionados con los criterios de desarrollo de la gestión escolar y la calidad educativa. De acuerdo con Mora (2004) la evaluación educativa sitúa al docente en un rol conocedor de su trabajo por sus iguales, por el alumnado y por las autoridades propias de la institución, por tanto, se encuentra en la capacidad de formular una estrategia para mejorar las dificultades en su desempeño profesional.

Función desarrolladora, donde el evaluado se encuentra dentro del bloque de reconocimiento de los aspectos que debe mejorar, manejar aspectos motivacionales para mejorar su desempeño áulico, aprender de los errores señalados en las visitas de monitoreo y poder garantizar el desarrollo de las diferentes competencias focalizadas acorde a su experiencia sistemática de desarrollar su profesión con identidad y ética profesional.

Por otro lado, se conceptualiza el desempeño docente con los lineamientos proporcionados sobre el Marco del Buen Desempeño Docente por parte del MINEDU (2012) donde brinda la clasificación de los lineamientos ofrecidos en dominios, competencias y desempeños que sirven para orientar la labor de los maestros, que permiten determinar nexos entre los maestros, comunidad académica y los alumnos que se extiende en las acciones ancladas que se desarrollan en la sociedad.

Class Act (2007) found that most teachers and their Development Support Groups (DSGs) do not know how to conduct an effective analysis of teacher performance and prioritise their development need, and have not been given sustained high quality training and opportunities to meet these new expectations.

Department of Education (2009) reveal that there are tensions revolving around the appropriate support available to teachers to improve their practices and it is for this reason that they cannot see DAS as beneficial. District officials and NGOs complain that the support given to struggling teachers is rarely translated into practice because of the teachers' poor attitudes, culture and commitment to improve.

En el año 2017 se aprueban los instrumentos de evaluación al docente el cual se denominó “Rúbricas de Observación de aula”, mediante RGR N° 078-2017, éstas rúbricas contaban de 6 desempeños, relacionados a la participación de los estudiantes en el aula, la optimización del tiempo dedicado al aprendizaje, la promoción del razonamiento, el pensamiento y la creatividad de los estudiantes, la retroalimentación dentro del proceso de evaluación al estudiante, la promoción del respeto buen clima dentro del aula, así como la regulación del comportamiento de los estudiantes en el aula.

Sin embargo en la R.M. 138-2018-MINEDU se modifica el instrumentos pedagógico, que sirven para realizar la evaluación del desempeño al docente, como es la rúbrica de evaluación áulica donde se considera un grupo de dimensiones que evalúan el desarrollo del pensamiento crítico, participación eficaz del alumno, reconocimiento del progreso de logros de aprendizaje de los alumnos, generar un agradable y armónico ambiente para que se pueda evaluar el comportamiento y el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Observamos que el aspecto de maximización del tiempo dedicado al aprendizaje del estudiante, fue retirado en esta nueva disposición

En estos documentos se precisa acciones para poder determinar las maneras correctas de poder involucrar activamente en el proceso de enseñanza aprendizaje a los estudiantes, considerando aspectos de interés, motivación y utilidad de los contenidos que se imparte y la actitud de los estudiantes. De esta

forma se puede considerar los criterios motivacionales, involucramiento y participación eficaz de las sesiones que permiten evaluar las aplicaciones de las sesiones de aprendizaje en donde se mide los logros de aprendizajes de los alumnos.

La segunda dimensión referida a la promoción de la creatividad, criticidad y pensamiento divergente que busca que el maestro pueda desarrollar un conjunto de acciones pedagógicas en donde el estudiante pueda elaborar su propio saber, alcanzar niveles reflexivos para desarrollar acciones de aprendizajes diarias que puedan incrementar la forma de criticar, crear y pensar en los estudiantes de la Educación Básica Regular y de esta manera cumplir con los compromisos de gestión escolar propuestos.

La tercera dimensión enunciada como evaluación del progreso de los aprendizajes para lograr retroalimentar a los alumnos adecuando el proceso de enseñanza para determinar dificultades y fortalezas en realización de aclaraciones contextualizadas que permitan enriquecer el papel fundamental del estudiante como protagonista de mejorar sus logros de aprendizaje. Se puede realizar la verificación de esta dimensión a través de acciones de monitoreo que permita analizar el desarrollo y avances secuenciales de las actividades y experiencias de aprendizaje de los estudiantes donde se usen estrategias innovadoras y divergentes que puedan incidir en los alumnos.

La cuarta dimensión enfocada en propiciar un clima de proximidad y respeto en los alumnos colabora en el desarrollo de acciones de mejora en un ambiente de atención y respeto para que los estudiantes puedan mejorar el manejo de su convivencia escolar. Considera 3 componentes relacionados al manejo emocional del docente, acciones de empatía en relación a las necesidades de los alumnos y el buen trato que brinda a los estudiantes en el contexto de desarrollo de las sesiones de aprendizaje que le permite a través de acciones encaminadas de disciplina positiva responder a los niveles de convivencia requeridos para poder desarrollar acciones en bienestar del desempeño académico propuesto.

La quinta dimensión referida a la regulación de los comportamientos de los alumnos de manera positiva permite que se desarrolle acciones de mediación y canalización de emociones y uso de estrategias de disciplina positiva manejar mecanismos y aspectos que desarrollen a través de estrategias innovadoras el manejo del buen clima del aula y desarrollo de criterios de convivencia estudiantil.

Las teorías que conforman las bases del desempeño docente se presentan de la siguiente manera.

Covarrubias y Mendoza (2015) analizando la teoría de Rotter sobre aprendizaje social indica que algunas personas obtienen resultados en diferentes ámbitos y dimensiones de su vida que se encuentran relacionados con la forma de actuar, relacionado con las habilidades para manejar acciones y controlar sus acciones para de esta manera poder desarrollar sus desempeños y alcanzar el desarrollo de objetivos propuestos respondiendo a las necesidades de garantizar la mejora de las dificultades que presentan los alumnos en el desenvolvimiento de su desempeño académico.

Sobre la teoría de Bandura, social cognitiva se refiere al desenvolvimiento que tienen los maestros en relación con eficacia del manejo de su desarrollo en los diferentes ámbitos de su manera eficaz de poder hacer un auto análisis de manera coherente en relación a la capacidad que tienen y la manera como juzgan el desarrollo de sus desempeños. Para conseguir viabilizar la dinámica del sistema educativo para poder desarrollar la capacidad del desarrollo de aprendizajes de los estudiantes garantizando un funcionamiento logrado de los diferentes procesos de aprendizaje y evaluación por el que se desenvuelven los alumnos.

III.METODOLOGÍA

El método que se utilizó fue el cuantitativo. Para Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) el enfoque cuantitativo se caracteriza por hacer uso de una metodología, técnicas y sistemas cuantitativas, por ende, está ligado a la evaluación y con ello, el uso de dimensiones, el cálculo de unidades de estudio, el muestreo y, por ende, procesamiento estadístico.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

El tipo de investigación fue aplicada ya que identifica información en la realidad investigada para contribuir en el resultado de una necesidad problemática. (Arispe et al, 2020)

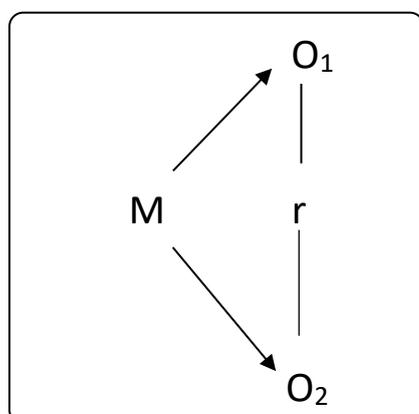
Diseño de investigación.

El diseño es no experimental, porque se realiza sin deliberación y sin formas de manipulación al momento de observar diferentes fenómenos que se deben analizar en su enfoque natural. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El tipo de investigación fue descriptivo, con ellos se busca mensurar las variables para expresar con precisión una realidad concreta de los fenómenos de estudio, sin modificarla. (Rojas, 2015)

La investigación es transversal y correlacional, porque permite al equipo investigador analizar fenómenos y acciones de la realidad en base a las variables analizadas de las cuales podría servir para determinar el nivel de influencia o no entre ellas. (Carrasco, 2017).

Donde:



M = Muestra no probabilística los docentes de la UGEL-Virú

O₁ = Observación de la variable competencias emocionales

O₂ = Observación de la variable desempeño docente

r = Relación

3.2. Operacionalización de variables.

Variable 1.

Competencias emocionales

Definición conceptual:

Competencias emocionales: conjunto de capacidades, actitudes, habilidades y conocimientos de carácter emocional para poder regular, apropiar, actuar de los fenómenos emocionales que se desenvuelven en nuestra forma de actuar frente a situaciones cotidianas propias del ser humano. (Bisquerra y Pérez, 2007).

Dimensiones:

- Trabajo en equipo
- Asertividad
- Empatía
- Autorregulación

Variable 2.

Desempeño docente

Definición conceptual:

Desempeño docente: Son acciones medibles que se pueden evaluar y observar en relación al desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes y la manera como el docente realiza su labor. (Ministerio de Educación, 2012)

Dimensiones:

- Involucra activamente en el proceso de aprendizaje a los alumnos.
- Promueve el pensamiento crítico razonamiento, la creatividad
- Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza
- Propicia un ambiente de respeto y proximidad
- Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Las variables se operacionalizan aplicando la matriz propuesta por la universidad (Anexo 1).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población.

La población es el conjunto de las unidades de análisis o elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación (Carrasco, 2017).

La población de la presente investigación estuvo conformada por 1225 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la provincia de Virú, 2020. La característica principal de la población es que los docentes de instituciones educativas públicas de los distritos de Virú, Chao y Guadalupe.

Tabla 1

Distribución de la población

| Distrito | INICIAL | | PRIMARIA | | SECUNDARIA | | TOTAL | |
|-----------|---------|------|----------|------|------------|------|-------|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Virú | 124 | 55% | 296 | 56% | 300 | 64% | 720 | 59% |
| Chao | 86 | 38% | 200 | 38% | 159 | 34% | 445 | 36% |
| Guadalupe | 15 | 7% | 29 | 6% | 11 | 2% | 55 | 5% |
| Total | 225 | 100% | 525 | 100% | 470 | 100% | 1220 | 100% |

Fuente: Escala MINEDU

Muestra y muestreo.

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencionado de carácter censal, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) el muestreo no probabilístico se define como la selección de muestras basadas en el juicio del investigador, en lugar de dejarlo al azar.

Tabla 2

Distribución de la muestra.

| Distrito | INICIAL | | PRIMARIA | | SECUNDARIA | | TOTAL | |
|-----------|---------|------|----------|------|------------|------|-------|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Virú | 16 | 43% | 3 | 38% | 2 | 40% | 21 | 42% |
| Chao | 18 | 49% | 4 | 50% | 2 | 40% | 24 | 48% |
| Guadalupe | 3 | 8% | 1 | 13% | 1 | 20% | 5 | 10% |
| Total | 37 | 100% | 8 | 100% | 5 | 100% | 50 | 100% |

Criterios de inclusión.

Se ha considerado a los docentes de las instituciones educativas públicas de Virú, contratados y nombrados que cuentan con vínculo laboral con la UGEL VIRU.

Criterios de exclusión.

Se ha considerado a los docentes que se encuentran cubriendo licencias o están próximos a cesar de las instituciones educativas seleccionadas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas.

Como técnica de investigación se usó la encuesta para poder medir las variables. Procedimiento que emplea el investigador para recopilar datos e información relacionada al diseño de la investigación. Las cuales pueden ser distintas para la obtención de la información (Arias, 2006).

Encuesta

Arce (2019) indica que es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva, donde el investigador elabora un cuestionario previamente, para luego ser aplicado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información. Esta técnica que permitió recoger información de las competencias emocionales y desempeño docente por medio de un instrumento conformado por interrogantes y opciones de respuesta.

Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario para evaluar las competencias emocionales.

El cuestionario para evaluar las competencias emocionales fue elaborado por Atachahua (2017) y adaptada por la autora para cumplir con los propósitos de esta investigación.

Las categorías establecidas valoradas para el instrumento están sustentadas en las valoraciones directas. Las categorías establecidas a emplear son: Deficiente (20-35), Regular (36-50), Bueno (51-65) y Muy bueno (66-80) para la estimación absoluta de la escala. Este instrumento fluctúa entre 1 a 4 puntos, con una totalidad de 20 puntos como mínimo y 80 puntos como máximo.

En tanto que para la estimación de cada dimensión se tomó en cuenta las categorías diagnósticas: Trabajo en equipo, asertividad, empatía y autorrealización. Deficiente (08-14), Regular (15-20), Bueno (21-26) y Muy bueno (27-32)

El cuestionario se presenta en el Anexo N°3.

Cuestionario para evaluar el desempeño docente.

El cuestionario para evaluar el desempeño docente fue modificado por el MINEDU (2018) y adaptada por la autora para cumplir con los propósitos de esta investigación. El instrumento consta de 15 ítems y tiene 5 dimensiones ya mencionadas en la operacionalización de las variables.

Este instrumento fluctúa entre 1 a 4 puntos, con una totalidad de 15 puntos como mínimo y 60 puntos como máximo.

Las categorías establecidas valoradas para el instrumento están sustentadas en las valoraciones directas. Las categorías establecidas a emplear son: Deficiente (15-27), Regular (28-38), Bueno (39-49) y Muy bueno (50-60) para la estimación absoluta de la escala.

En tanto que para la estimación de cada dimensión (4) se tomó en cuenta las categorías diagnósticas:

Deficiente (03-05), Regular (06-08), Bueno (09-10) y Muy bueno (11-12).

El cuestionario se encuentra en el Anexo N°3.

Validez y confiabilidad.

Validez.

Los cuestionarios que han sido adaptados y fueron sometidos a juicio de 3 expertos para determinar la coherencia de la redacción de cada uno de los ítems propuestos.

Confiabilidad.

La confiabilidad se determinó a través de una prueba estadística para recoger información a través de la aplicación de instrumentos, estos datos deben recogerse con exactitud y consistencia. Los instrumentos por ser politómicos se sometieron a la prueba de confiabilidad interna de Alpha de Cronbach con la cual se determinó el cálculo de consistencia interna de cada uno con un valor mayor igual a α : 0.71.

Posteriormente se aplicó una prueba piloto a una muestra pequeña que poseía características parecidas a la que pertenece la investigación. Los datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS-V 26 para determinar su puntuación.

El resultado que se obtuvo fue el siguiente: El cuestionario para evaluar las competencias emocionales obtuvo una puntuación de 0.79 y el cuestionario para evaluar el desempeño docente obtuvo una puntuación de 0.82 por lo que se puede afirmar que ambos cuestionarios son confiables.

La matriz de confiabilidad se encuentra en el anexo N° 3.

3.5. Procedimientos

La información se recolectó, previa coordinación con los líderes pedagógicos de las instituciones educativas de la provincia de Virú seleccionadas, para contar con la información que los y las docentes nos puedan brindar a través de la aplicación de los cuestionarios. Obtenida la autorización se coordinó por teléfono y whatsapp con los docentes para evaluar la disponibilidad de tiempo y disposición de los medios de comunicación.

Luego, se determinó la necesidad de usar un documento en Word para digitalizar el cuestionario y la prueba, los cuales fueron compartidos a su whatsapp personal. Entonces, los instrumentos se aplicaron en modalidad individual y virtual vía whatsapp, con indicaciones personalizadas uno a uno a los maestros según su necesidad y en caso tengan alguna duda. Luego, se tabularon los datos de cada instrumento en sus respectivas bases de datos para proceder al análisis estadístico.

3.6. Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivo.

En la investigación se llevó a cabo el siguiente análisis descriptivo: Se validó y dio confiabilidad a los instrumentos de recolección de datos. Se aplicó instrumentos a la muestra seleccionada. Se construyó tablas y figuras estadística. Se interpretaron los resultados obtenidos.

Análisis inferencial.

El análisis inferencial se hizo con la prueba de bondad de kolmogorov-Smirnov para estipular si la información recaudada se adecua a una distribución normal. De los datos analizados se estableció que los datos, en la relación a la variables competencias emocionales y desempeño docente se ajustan a una distribución normal por ello se empleó el coeficiente de correlación de Pearson y en relación a las dimensiones de ambas variables, no se ajustan a una distribución normal, por ello se empleó la prueba no paramétrica “Rho de Spearman” para establecer si las variables se asocian de modo significativo, tomando en cuenta las subsiguientes proporciones: $p < 0.05$ (si existe correlación significativa) si $p > 0.05$ (no existe correlación significativa).

3.7. Aspectos éticos.

En la elaboración de la presente investigación se tuvo en cuenta los siguientes principios:

Uso de normas internacionales de redacción científica: Se utilizó las Normas APA Séptima Edición considerando en su redacción el uso de citas directas e indirectas. Originalidad: Se evitó el plagio de información, utilizando la aplicación Turnitin para reducir el índice de similitud con otras investigaciones. Consentimiento informado: Se comunicó a las autoridades de la UGEL-Virú sobre el estudio y su importancia para mejorar el desempeño docente. No maleficencia: No se realizará ningún procedimiento que pueda afectar la salud física y mental de las docentes nombradas y contratadas. Justicia: en la selección de la muestra no existe ningún tipo de discriminación, ya que todas las docentes fueron tratadas con igual respeto y consideración. Beneficencia: Se cumplió durante el proceso de recolección de datos, explicando la relevancia del estudio y la necesidad de conocimiento de los sujetos de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Datos descriptivos.

En el estudio realizado se han obtenido los resultados en función del objetivo general, que está descrito en el anexo de la matriz de consistencia.

Tabla 3

Comparación de los puntajes obtenidos de las variables competencias emocionales y desempeño docente de la UGEL de la provincia de Virú-2020.

| Niveles | Competencias emocionales | | Desempeño docente | |
|------------|--------------------------|--------|-------------------|--------|
| | F | % | F | % |
| Deficiente | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Regular | 2 | 4.0% | 1 | 2.0% |
| Bueno | 34 | 68.0% | 28 | 56.0% |
| Muy bueno | 14 | 28.0% | 21 | 42.0% |
| Total | 50 | 100.0% | 50 | 100.0% |

Nota. *Cuestionario de competencias emocionales y desempeño docente aplicado a las docentes de la II.EE de la provincia de Virú, 2020.*

Interpretación: De acuerdo a la tabla 3, se describe los niveles o puntajes obtenidos respecto a la variable competencias emocionales y desempeño docente, después de haber aplicado los cuestionarios a 50 docentes, los resultados evidencian que la calificación que sobresale se ubica en un nivel bueno con 68.0%, enseguida está el nivel muy bueno con 28.0%, luego el nivel regular con 4.0%, y finalmente el nivel deficiente con 0.0%. Respecto a la variable desempeño docente se percibe que la calificación que sobresale está el nivel bueno con 56.0%, enseguida está el nivel muy bueno con 42.0%, luego el nivel regular con 2.0%, y finalmente el nivel deficiente con 0.0%.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de las competencias emocionales de los docentes de la UGEL de la provincia de Virú-2020.

| Niveles | Dimensiones | | | | | | | |
|------------|-------------------|------|-------------|-------|---------|-------|-----------------|-------|
| | Trabajo en equipo | | Asertividad | | Empatía | | Autorregulación | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Deficiente | 12 | 24.0 | 5 | 10.0 | 35 | 70.0 | 10 | 20.0 |
| Regular | 38 | 76.0 | 45 | 90.0 | 15 | 30.0 | 40 | 80.0 |
| Bueno | 0 | 00.0 | 0 | 00.0 | 0 | 00.0 | 0 | 00.0 |
| Muy bueno | 0 | 00.0 | 0 | 00.0 | 0 | 00.0 | 0 | 00.0 |
| Total | 50 | 100% | 50 | 100.0 | 50 | 100.0 | 50 | 100.0 |

Nota. *Cuestionario de competencias emocionales aplicado a los docentes de la UGEL de la provincia de Virú, 2020.*

Interpretación: De acuerdo con la tabla 4, se describe los niveles o puntajes más altos obtenidos en las dimensiones de la variable competencias emocionales, después de haber aplicado el cuestionario a 50 docentes, en la que se evidencia que el 76.0% sostiene que el trabajo en equipo es regular, el 90.0% expresan que el manejo del asertividad es regular, el 70.0% sostienen que el manejo de la empatía es deficiente y finalmente el 80.0% aseguran que el manejo de la autorregulación es regular.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones del desempeño docente de la UGEL de la provincia de Virú-2020.

| Niveles | Involucra estudiantes | | Promueve el razonamiento | | Evalúa el progreso | | Propicia ambiente | | Regula positivamente | |
|------------|-----------------------|-------|--------------------------|-------|--------------------|-------|-------------------|-------|----------------------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Deficiente | 0 | 0.0 | 1 | 2.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 2.0 |
| Regular | 8 | 16.0 | 13 | 26.0 | 3 | 6.0 | 1 | 2.0 | 7 | 14.0 |
| Bueno | 28 | 56.0 | 28 | 56.0 | 31 | 62.0 | 16 | 32.0 | 30 | 60.0 |
| Muy bueno | 14 | 28.0 | 8 | 16.0 | 16 | 32.0 | 33 | 66.0 | 12 | 24.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 50 | 100.0 | 50 | 100.0 | 50 | 100.0 | 50 | 100.0 |

Nota. *Cuestionario de desempeño docente aplicado a la UGEL de la provincia de Virú, 2020.*

Interpretación: En la tabla 5, se describe los niveles o puntajes más altos obtenidos en las dimensiones de la variable desempeño docente, después de haber aplicado el cuestionario a 50 docentes, en la que se evidencia que el 56.0% sostiene que la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje se ubica en un nivel bueno, el 56.0% expresan que la dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico se ubica en un nivel bueno, el 70.0% sostienen que la dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza se ubica en un nivel bueno, el 66.0% sobre la dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad y adecuar su enseñanza se encuentra en un nivel muy bueno y finalmente el 60.0% aseguran que la dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes se ubica en un nivel bueno.

4.2. Prueba de normalidad.

Tabla 6

Prueba de kolmogorov-Smirnov de los puntajes de las competencias emocionales y el desempeño docente de la UGEL de la provincia de Virú-2020.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|--------------------------|---------------------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Trabajo en equipo | .140 | 50 | .016 |
| Asertividad | .152 | 50 | .006 |
| Empatía | .181 | 50 | .000 |
| Autorregulación | .129 | 50 | .037 |
| Competencias emocionales | .086 | 50 | ,200* |
| Involucra estudiantes | .231 | 50 | .000 |
| Promueve el razonamiento | .275 | 50 | .000 |
| Evalúa el progreso | .236 | 50 | .000 |
| Propicia un ambiente | .276 | 50 | .000 |
| Regula positivamente | .266 | 50 | .000 |
| Desempeño docente | .099 | 50 | ,200* |

Nota. *Cuestionario de competencias emocionales y desempeño docente aplicado a la UGEL de la provincia de Virú, 2020.*

Interpretación: En la tabla 6 se muestra la prueba de normalidad de los datos, debido a que el tamaño de muestra es mayor o igual a 35 utilizamos la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, donde se observa que las variables (Competencias emocionales y desempeño docente) siguen una distribución normal por ser mayores a 0.05, por tal razón se aplicó el coeficiente de Correlación de Pearson, mientras que para las dimensiones de ambas variables en donde se evidencia no existe una distribución normal por tener una puntuación menor de 0.05, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

4.3. Comprobación de la hipótesis.

Hipótesis general.

Ha: Existe relación entre las competencias emocionales y el desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020.

Ho: No existe relación entre las competencias emocionales y el desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020.

Tabla 7

Correlación de Pearson entre las competencias emocionales y el desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020.

| | | Desempeño docente |
|--------------------------|------------------------|-------------------|
| Competencias emocionales | Correlación de Pearson | ,961** |
| | Sig. (bilateral) | .000 |
| | N | 50 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. *Cuestionario de competencias emocionales y desempeño docente aplicado a las docentes de la II.EE de la provincia de Virú, 2020.*

Interpretación: En la presente tabla 7 se muestra el coeficiente de correlación Pearson entre la variable competencias emocionales y desempeño docente, el cual es 0.961 con un nivel de significancia 0.00, el cual es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que: Existe relación entre las competencias emocionales y desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020.

Hipótesis específica.

H₁: Existe relación entre las dimensiones de las competencias emocionales y desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020.

Ho: No existe relación entre las dimensiones de las competencias emocionales y desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020.

Tabla 8

Correlación del Rho de Spearman entre las dimensiones de las competencias emocionales: Trabajo en equipo, asertividad, empatía y autorregulación y el desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020.

| | | | Dimensiones de las competencias emocionales | | | |
|-----------------|-------------------|----------------------------|---|-------------|---------|-----------------|
| | | | Trabajo en equipo | Asertividad | Empatía | Autorregulación |
| Rho de Spearman | Desempeño docente | Coeficiente de correlación | .982 | .986 | .974 | .988 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | | N | 50 | 50 | 50 | 50 |

Nota. *Cuestionario de competencias emocionales y desempeño docente aplicado a las docentes de la II.EE de la provincia de Virú, 2020.*

Interpretación: En la presente tabla 8 se muestra el coeficiente de correlación entre la variable el desempeño docente y las dimensiones de las competencias emocionales, donde se evidencia que: Trabajo en equipo (0.982), asertividad (0.986), empatía (0.974) y autorregulación (0.988) se relacionan con el desempeño docente, con un nivel de significancia 0.00, que es menor a 0.05, por lo que se llega se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica: Existe relación entre las dimensiones de las competencias emocionales y desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020.

V. DISCUSIÓN

En las competencias emocionales, se determinó en un nivel bueno con 68.0%, enseguida está el nivel muy bueno con 28.0%, luego el nivel regular con 4.0%, y finalmente el nivel deficiente con 0.0%. Respecto a la variable desempeño docente se percibe que la calificación que sobresale está el nivel bueno con 56.0%, enseguida está el nivel muy bueno con 42.0%, luego el nivel regular con 2.0%, y finalmente el nivel deficiente con 0.0%, dicho resultado es confirmado con la investigación de López, Zagal y Lagos (2020), quienes abordan que las competencias socioemocionales permiten generar cambios respecto a la formación docentes en la gestión de los aprendizajes. Por ello es importante referir y analizar los niveles de las variables localizados ambos en los niveles buenos lo que permite determinar que lo propuesto por el Gutiérrez (2016) en su planteamiento original del desempeño docente involucra dentro de una de las dimensiones aspectos referidos con el análisis del desarrollo de competencias socioemocionales en la adecuada convivencia y logro de aprendizaje por parte de los estudiantes.

En el análisis descriptivo del desempeño docente se ha determinado que está el nivel bueno con 56.0%, enseguida está el nivel muy bueno con 42.0%, luego el nivel regular con 2.0%, y finalmente el nivel deficiente con 0.0%. Lo que se puede corroborar por lo planteado por el Ministerio de Educación (2012) donde indica que los desempeños se miden a través de la evaluación de los productos que representa desarrollar habilidades para poder acoplar y desempeñar aprendizajes en los estudiantes. Lo que se puede contrastar con lo planteado por Pegalajar y López (2016) donde se manifiesta que el desarrollo de la profesión docente permite incrementar los niveles de acciones en la mejora de las competencias socioemocionales y que de la misma forma puede mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes a través de la medición de características evaluativas multi dimensionales priorizadas. Así mismo, se puede evidencia que en relación a la variable competencias emocionales se encuentra de manera directa el desarrollo del soporte socioemocional y las condiciones viables para poder gestionar las habilidades de convivencia democrática. También se puede tomar como referencia lo indicado por Valdés (2000) quien caracteriza la evaluación del desempeño docente como un proceso organizado que permite obtener datos confiables para

poder medir las implicancias representadas de manera sistemática. En el caso de la investigación presentada se observa que los docentes de la muestra evaluada se localizan en los niveles más altos lo que evidencia que las funciones de la evaluación docente en las dimensiones propuestas por el ente superior responden directamente a los propósitos canalizados.

En la investigación efectuamos revisión referida a las variables en estudio, la contrastación de hipótesis nos confirma que hay una asociación positiva y significativa entre las competencias emocionales y el desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020. Por lo tanto, Pegalajar y López (2016) sostienen que el desarrollo de procesos de formación magisterial para desarrollar la felicidad laboral, ecuanimidad mental, relaciones positivas y control emocional permite contribuir al desarrollo del desempeño docente.

El objetivo global fue determinar la relación entre las competencias emocionales y desempeño docente de la UGEL de Virú-2020. Conforme las operaciones alcanzadas se aseguran que hay correlación positiva y significativa ($P = 0,00, p < .05$) entre la variable competencia emocional y la interacción del maestro. Aseverando así la hipótesis general del estudio. En correspondencia con el resultado descrito anteriormente corrobora de modo similar, con la investigación de Álvarez (2018) en su estudio concluye que la relación de las variables es adecuada porque es importante medir la incidencia en el desarrollo de los aprendizajes que implican el desarrollo de competencias emocionales. Asimismo, el trabajo de investigación de Samaniego (2020) apoya a nuestro estudio, puesto que en su conclusión manifiesta que la educación inclusiva incide en las competencias emocionales tomando como referencia la actitud del profesor por lo cual se puede verificar la importancia del desarrollo de las competencias emocionales en el adecuado proceso de desarrollo educativo inclusivo. La mayoría de las investigaciones realizadas por los diferentes autores nos respaldan de forma favorable a nuestros resultados, porque a las conclusiones que llegaron son similares a nuestros resultados.

En lo que respecta a la comprobación de HE₁: Existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020. Se evidencia en la tabla 8 que hay una alta correlación del coeficiente de Pearson de (P = 0,982) entre dimensión trabajo en equipo y desempeño docente. Los resultados poseen concordancia con el estudio efectuado por Cornejo (2017) donde se estableció que las variables concluyen que existe una relación significativa, tomando como referencia que se evalúa la relación entre las competencias emocionales y el manejo de conflictos lo que evidencia la relación estrecha que se maneja entre el desempeño docente y dimensiones que documentan la interacción de componentes propios de la gestión institucional para garantizar el cumplimiento de los estándares requeridos.

En la comprobación de HE₂: En lo que respecta a la comprobación de HE₂: Existe relación entre la dimensión asertividad y desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020. Se evidencia en la tabla 8 que hay una alta correlación del coeficiente de Pearson de (P = 0,986) entre dimensión asertividad y desempeño docente. Nuestro resultado obtenido es respaldado por el estudio realizado por Álvarez (2018) quien dentro de los componentes que mide la competencia emocional considera en diferentes indicadores la conducta asertiva para poder lograr la adecuada convivencia en la gestión de los aprendizajes como motor del desarrollo profesional y humano de los profesores que de esta forma pueda incidir en la gestión de los aprendizajes y en la performance que el docente realiza acorde a las políticas educativas vigentes en el contexto.

En la comprobación HE₃: En lo que respecta a la comprobación de existe relación entre la dimensión empatía y desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020. Se evidencia en la tabla 8 que hay una alta correlación del coeficiente de Pearson de (P = 0,974) entre dimensión empatía y desempeño docente. Corroborando con lo abordado por Cornejo (2017) en donde considera dentro de las habilidades para el manejo de conflictos acciones representadas dentro de las habilidades blandas para la vida en la categorización de los fundamentos teóricos de la investigación permite analizar el desarrollo emocional en la viabilidad del desarrollo de habilidades para la vida en el desempeño profesional de los docentes.

De la misma manera se puede inferir que en la profesión docente se tiene que tener esas características de desarrollo y entendimiento de las problemáticas relacionadas a los logros de aprendizaje de los estudiantes y las dificultades que estos atraviesan para no poder conseguir un nivel logrado o de excelencia en los estudiantes.

De esta manera se necesita desarrollar los niveles de empatía en los agentes educativos para aperturar estrategias de soporte y mentoría que permitan superar dificultades pedagógicas y avanzar en el desarrollo de las competencias propuestas en las diferentes áreas de aprendizaje.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una correlación positiva alta y altamente significativa entre las competencias emocionales y desempeño docente de la UGEL de Virú-2020 con un coeficiente de Pearson = 0,961, $p < .05$, siendo una correlación altamente positiva de acuerdo con lo propuesto por Cohen (1988).
2. Se identificó que la variable competencias emocionales el nivel que tiene mayor calificación es el bueno con el 68.0%; las dimensiones de la variable en mención, perciben que en la dimensión trabajo en equipo prevalece un nivel regular con el 76.0%, en la dimensión asertividad sobresale un nivel regular con el 90.0%, en la dimensión la dimensión empatía sobresale un nivel deficiente con el 70.0% y finalmente en la dimensión autorregulación prevalece un nivel regular con el 80.0%, en la UGEL de Virú-2020.
3. Se identificó que la variable desempeño docente el nivel que tiene mayor calificación es el bueno con el 56.0%; las dimensiones de la variable en mención, perciben que en la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje prevalece un nivel bueno con el 56.0%, en la dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico sobresale un nivel bueno con el 56.0%, en la dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza sobresale un nivel bueno con el 70.0%, en la dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad y adecuar su enseñanza prevalece un nivel muy bueno con el 66.0% y finalmente en la dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes prevalece un nivel bueno con el 60.0%, en la UGEL de Virú-2020.
4. Se determinó que existe una correlación positiva alta y altamente significativa entre la competencia emocional de trabajo en equipo y el desempeño docente ($Rho = 0,986$, $p < .05$) de la UGEL de Virú-2020.
5. Se determinó que existe una correlación positiva alta y altamente significativa entre la competencia emocional de asertividad y el desempeño docente ($Rho = 0,986$, $p < .05$) de la UGEL de Virú-2020.

6. Se determinó que existe una correlación positiva alta y altamente significativa entre la competencia emocional de empatía y el desempeño docente ($Rho=0,974, p<.05$) de la UGEL de Virú-2020.

7. Se determinó que existe una correlación positiva alta y altamente significativa entre la competencia emocional de autorregulación y el desempeño docente ($Rho= 0,988, p<.05$) de la UGEL de Virú-2020.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos encontrados en el estudio se proponen las siguientes recomendaciones:

- Al director de la UGEL Virú y especialistas del área de gestión pedagógica para que implementen programas de capacitación y actualización a docentes sobre competencias emocionales y desempeño docente para de esta forma poder mejorar la gestión de la convivencia escolar, manejo de relaciones interpersonales, habilidades sociales y manejo de conflictos lo que permitirá poder mejorar los niveles de clima y gestión institucional.
- Se recomienda a los directores (as) de las instituciones educativas de los niveles de educación Básica Regular de Virú, que continúen y mantengan un buen clima institucional y por ende el desarrollo de las competencias emocionales de los colaboradores para de esta forma mejorar los estándares de calidad de la gestión institucional lo que podrá evidenciarse en un mejor servicio ofrecido a la comunidad educativa.
- Al personal directivo de las II. EE. de los diferentes niveles educativos de la provincia de Virú, socializar los resultados de esta investigación, con colegas de otras instituciones y otros distritos de la UGEL Virú, con la finalidad de motivar para que realicen investigaciones similares y posteriormente realizar comparaciones y contrastes, solamente con la intención de mejorar los niveles de desempeño docente y uso eficaz de las competencias emocionales de los colaboradores.
- Al personal docente de las II.EE. de los diferentes niveles educativos de la provincia de Virú, fortalecer las competencias socioemocionales a través de diferentes estrategias, talleres grupales e individuales, virtuales y presenciales que logren desarrollar las competencias emocionales y mantener un buen clima escolar con los estudiantes y la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Álvarez, E. (2018). *Competencia emocional magisterial e interacción docente – alumno en el aula de secundaria*. México: Instituto Universitario Internacional de Toluca.
- Arce, A. (2019). *Metodología de la investigación*. Pontificia Universidad Católica del Perú: Editorial PUCP. Lima.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Sexta Edición. Caracas: Episteme
- Arispe, C et al, (2020). *La Investigación Científica*. Guayaquil: GUAYAQUIL/UIDE/2020.
- Atachagua, K. (2018). *El Clima Laboral y La Motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Campana, V. (2018). *Desempeño profesional en las organizaciones educativas. Módulo de trabajo*: Cusco. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). *Las competencias emocionales*. *Educación XXI*, 10(1), 61-82.
- Bombelli, E. y Barberis, J. (2012). *Importancia de la Evaluación Diagnóstica en Asignaturas de Nivel Superior con Conocimiento Preuniversitario*. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 5(13), 2-9.
- Candeias, M. (2003). *Prova Cognitiva de Inteligencia Social*. En C. Gonçalves, M. Simões, A. Almeida, & C. Machado, *Avaliação psicológica: Instrumentos validados para a população portuguesa (págs. 179-196)*. Coimbra: Quarteto Editora.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.

- Class Act . (2007). *QMS implementation review, a Department of Education commissioned report*. Johannesburg: Class Act.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Consejo Nacional de Educación. (2012). *Tomo I Primer Congreso Pedagógico Nacional*. Lima: Comisión de Educación Básica y Desarrollo Magisterial.
- Contreras, F. (2018). *Reflexión para una evaluación constructivista*. Investigación en Eudcación, 8(14), 87-99.
- Cornejo, J. (2017). *Competencias emocionales y habilidad para manejo de conflictos en profesores de una institución Publica de SJL – Lima*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.
- Covarrubias, C. y Mendoza L. (2015). *Sentimiento de autoeficacia en una muestra de profesores chilenos desde las perspectivas de género y experiencia*. *Estudios pedagógicos*, 41(1), 63-78.
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica*. Revista Innovación Educación, 2(1), 133-146.
- Fernández, M. y Malvar, M. (2019). *Las competencias emocionales de los orientadores escolares desde el paradigma de la educación inclusiva*. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 239-257.
- Fernández-Berrocal, P. y Extremera, N. (2016). *Ability emotional intelligence, depression, and well-being*. *Emotion Review*, 8(1), 311-315.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona: Paidós.
- Goleman, D. (2000). *Clustering competence in emotional intelligence insight from the emotional competencia inventory*.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrwall Hill Education.

- Joseph, C.; y Lakshmi, S. (2010). *Social intelligence, a key to success. The IUP Journal of Soft Skills*, 4(3), 15-21.
- Llatas, S. (2019). *Desempeño docente y competencias digitales*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- López, V.; Zagal, E. y Lagos, N. (2020). Competencias socioemocionales en el contexto educativo: reflexión desde la pedagogía. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 3(1), 149-160.
- Martínez, G.; Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
- MINEDU (27 de marzo 2018). *Modificar el instrumento pedagógico denominado "Rubricas de observación en aula" (138)*. Lima: MINEDU. Recuperado de <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11524524236RM-138-2018-MINEDU-Modifica-Rubrica-Observacion-Aula.pdf>
- MINEDU (28 de marzo 2017). *Aprobar Instrumento denominado "Rúbricas de Observación de Aula" (078)*. Lima: MINEDU. Recuperado de <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11501642477RSG-078-2017-MINEDU-Aprueba-rubrica-observacion-aula.pdf>
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.
- Mora, A. (2004). La evaluación educativa: Concepto, períodos y modelos. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 4(2), 0.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thompson Editores.
- Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U: Bogotá.
- Pegalajar y López (2016). *Competencias emocionales en la formación del profesor de Educación Infantil*. Recuperado de: <https://doi.org/10.6018/rie.369281>
- Puertas et al., (2018). La inteligencia emocional en la formación y Desempeño. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(2), 128-142. doi:10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157

- Rojas Cairampoma, Marcelo Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria* [en línea]. 2015, 16 (1), 1-14. ISSN. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63638739004>
- Saarni, C. (2000). *The habdbook of emotional inteligence. Emotional competence. A developmental perspective en R Baron*. San Francisco: Ca Jossey.
- Samaniego, D. (2020). *Educación inclusiva y competencias emocionales en la actitud magisterial de los CEBAS UGEL 06 Molina 2019*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Tapia, V. y Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Perú. *Comunic@ción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 8(2), 72-80.
- Tuning Project. (8 de Junio de 2002). *Enfoque por Competencias*. Obtenido de www.let.rug.nl/TuningProject
- Valdés, V. (25 de Mayo de 2000). *Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. Obtenido de <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>
- Vital, L.; Otero, V. y Gaeta, M. (2020). La empatía docente en educación preescolar: un estudio con educadores mexicanos. *Educ. Pesqui*, 46(1), 1-18. doi:10.1590/s1678-4634202046219377.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables.

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|--------------------------|--|---|-------------------|--|---|
| Competencias emocionales | Conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para tomar conciencia, comprender y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales (Bisquerra y Pérez, 2007). | Las competencias emocionales se evaluarán en las dimensiones trabajo en equipo, asertividad, empatía y autorregulación a través de un cuestionario de competencias emocionales. | Trabajo en equipo | Uso de medios informáticos. Búsqueda de consenso. Motiva el trabajo en equipo de sus estudiantes Motiva el trabajo en equipo de sus colegas | Ordinal 66-80 (Muy bueno) 51-65 (Bueno) 36-50 (Regular) 20-35 (Deficiente) |
| | | | Asertividad | Defensa de opiniones o inquietudes Comunicación asertiva entre docentes Acompañamiento virtual al estudiante frente a dificultades Apoyo virtual entre colegas frente a dificultades | |
| | | | Empatía | Asume conductas altruistas con sus estudiantes Asume conductas altruistas con sus colegas Apoyo en labores académicas al estudiante Apoyo en labores académicas a sus colegas Desarrolla trabajo afectivo enfocado en estudiantes y docentes | |
| | | | Autorregulación | Autorregulación de emociones con los estudiantes. Autorregulación de emociones con sus colegas. Monitoreo virtual al estudiante Trabaja coordinadamente con sus estudiantes y colegas. | |

| | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|--|---|
| Desempeño docente | Son acciones observables y sujetas a evaluación en el sentido de la obtención de aprendizajes esperados y la realización de productos en relación a la labor del docente. (Ministerio de Educación, 2012) | El desempeño docente se mide en los componentes involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza, regula positivamente el comportamiento de los estudiantes y propiciar un ambiente de respeto y proximidad en una escala valorativa. | Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje | Motiva a sus estudiantes al uso de herramientas virtuales. | Ordinal 50-60 (Muy bueno) 39-49 (Bueno) 28-38 (Regular) 15-27 (Deficiente) |
| | | | Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico | Incentiva el razonamiento en entornos virtuales. Incentiva la creatividad en entornos virtuales. Incentiva el pensamiento crítico en entornos virtuales. | |
| | | | Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza | Evalúa avances académicos en entornos virtuales. Retroalimenta sus sesiones de aprendizaje. | |
| | | | Propicia un ambiente de respeto y proximidad | Trasmite afecto generando un clima de confianza. Muestra una actitud empática frente necesidades afectivas. | |
| | | | Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes | Utiliza estrategias de control que regulan el comportamiento del estudiante. | |

Anexo 2. Matriz de consistencia.

| TÍTULO: Competencias emocionales y desempeño docente de la UGEL de Virú-2020. | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|---|
| AUTORA: Minaya Zavaleta, Karina Yolanda | | | | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | |
| <p>General: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias emocionales y el desempeño docente de la UGEL de Virú-2020?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo con el desempeño docente de la UGEL de Virú-2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el asertividad con el desempeño docente de la UGEL de Virú-2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la empatía con el desempeño docente de la UGEL de Virú-2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la autorregulación con el</p> | <p>General: Determinar la relación de las competencias emocionales y desempeño docente de la UGEL de Virú-2020.</p> <p>Específicos Identificar el nivel de las competencias emocionales de los docentes de la UGEL de Virú – 2020, Identificar el nivel de desempeño docente de la UGEL de Virú-2020. Establecer la relación entre el trabajo en equipo y desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020. Establecer la relación entre la asertividad y desempeño docente de la UGEL de Virú – 2020.</p> | <p>General: H_i: Existe relación entre las competencias emocionales y el desempeño docente de la UGEL de Virú-2020 H_o: No existe relación entre las competencias emocionales y el desempeño docente de la UGEL de Virú-2020</p> <p>Específicas: H₁: Existe relación entre el trabajo en equipo con el desempeño docente de la UGEL de Virú-2020. H₀: No existe relación entre el trabajo en</p> | <p>Variable 1: Competencias emocionales</p> | | | |
| | | | <p>Dimensiones</p> | <p>Indicadores</p> | <p>Ítems</p> | <p>Niveles o rangos</p> |
| | | | <p>Trabajo en equipo</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Uso de medios informáticos. - Búsqueda de consenso. - Motiva el trabajo en equipo de sus estudiantes - Motiva el trabajo en equipo de sus colegas | <ol style="list-style-type: none"> 1.Utiliza redes sociales (como Wasap, Facebook) para formar equipos académicos con sus estudiantes 2.Llega a establecer concesos cuando toman decisiones en forma grupal, anotando lo decidido en un cuaderno de campo 3.Trabaja con sus colegas, utilizando diversos medios informáticos, hasta conseguir los resultados esperados. 4.Motiva el trabajo en equipo de sus estudiantes, con una gratificación en sus puntuaciones, al momento de interactuar en entornos virtuales. 5.Motiva el trabajo en equipo de sus colegas haciendo uso de diversas aplicaciones o herramientas informáticas. | <p>Rango total (1-4) en cuatro niveles: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3) y Muy bueno (4)</p> |
| <p>Asertividad</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Defensa de opiniones o inquietudes - Comunicación asertiva entre docentes | <ol style="list-style-type: none"> 6.Puede defender sus puntos de vista o inquietudes sin preocupación o temor hacer sancionados. | | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|---------|--|---|
| desempeño docente de la UGEL de Virú-2020? | Establecer la relación de la empatía y desempeño docente de la UGEL de Virú – 2020 establecer la relación de la autorregulación y desempeño docente de la UGEL de Virú - 2020. | equipo con el desempeño docente de la UGEL de Virú-2020. H ₂ : Existe relación entre el asertividad y el desempeño docente de la UGEL de Virú-2020. H ₀ : No existe relación entre el asertividad y el desempeño docente de la UGEL de Virú-2020. H ₃ : Existe relación entre la empatía con el desempeño docente de la UGEL de Virú-2020. | | - Acompañamiento virtual al estudiante frente a dificultades - Apoyo virtual entre colegas frente a dificultades | 7.Sabe respetar las opiniones de sus compañeros de trabajo al momento de reunirse en entornos virtuales. 8.Muestra buena predisposición para brindar su apoyo frente a los problemas que tienen sus colegas debido a la crisis sanitaria que se vive. 9.Acompaña de modo virtual y permanentemente a sus estudiantes, frente a cualquier dificultad que se les presente al momento de trabajar en entornos virtuales. 10. Apoya de modo virtual a sus colegas, frente a cualquier dificultad que se les presente al momento de trabajar en entornos virtuales. |
| | | H ₄ : Existe relación entre la autorregulación con el desempeño docente de la UGEL de Virú-2020. | Empatía | - Asume conductas altruistas con sus estudiantes - Asume conductas altruistas con sus colegas - Apoyo en labores académicas al estudiante - Apoyo en labores académicas a sus colegas - Desarrolla trabajo afectivo enfocado en estudiantes y docentes | 11. Manifiesta de apoyo desinteresado frente a los ps que identifican de sus estudiantes considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. 12. Manifiesta conductas de apoyo desinteresado frente a los problemas que identifican de sus colegas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. 13. Apoya permanentemente a sus estudiantes brindándoles facilidades para la presentación de sus tareas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. 14. Apoya a sus colegas en sus labores académicas (asesorándolos o dándoles |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--------------------------------------|---|---|-------------------------|--|
| | | H ₀ : No existe relación entre la autorregulación con el desempeño docente de la UGEL de Virú-2020. | | | asistencia virtual) considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. 15. Participa en trabajos enfocados en el bienestar afectivo (talleres de liderazgo o desarrollo personal) para sus estudiantes y colegas considerando la crisis que actualmente vivimos. | | |
| | | | Autorregulación | <ul style="list-style-type: none"> - Autorregulación de emociones con los estudiantes. - Autorregulación de emociones con sus colegas. - Monitoreo virtual al estudiante - Trabaja coordinadamente con sus estudiantes y colegas. | 16. Sabe regular sus emociones al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual utilizando un tono de voz adecuada. 17. Sabe regular sus emociones al momento de comunicarse con sus colegas en entornos virtuales utilizando un tono de voz adecuada 18. Puede monitorear a sus estudiantes al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual a través de fichas o registros auxiliares. 19. Puede trabajar coordinadamente con sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual distribuyéndose de modo equitativo funciones y tiempos 20. Participa de la evaluación de sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje, haciendo recomendaciones o sugerencias. | | |
| | | | Variable 2: Desempeño docente | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|
| | | | <p>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Motiva a sus estudiantes al uso de herramientas virtuales. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Promueve el interés de los estudiantes en entornos virtuales desarrollando dinámicas grupales. 2. Involucra a sus estudiantes en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje virtual retroalimentando constantemente 3. Favorece la comprensión del sentido, importancia y utilidad de lo que se aprende utilizando estrategias de gamificación. | <p>Rango total (1-4) en cuatro niveles: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3) y Muy bueno (4)</p> |
| | | <p>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Incentiva el razonamiento en entornos virtuales. - Incentiva la creatividad en entornos virtuales. - Incentiva el pensamiento crítico en entornos virtuales. | <ol style="list-style-type: none"> 4. Promueve efectivamente el razonamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes a través de dinámicas virtuales 5. Promueve efectivamente la creatividad en las actividades de aprendizaje de los estudiantes haciendo uso de la gamificación. 6. Promueve efectivamente el pensamiento crítico en las actividades de aprendizaje virtual de los estudiantes haciendo uso de lecturas críticas o estudios de casos. | | |
| | | | <p>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Evalúa avances académicos en entornos virtuales. - Retroalimenta sus sesiones de aprendizaje. | <ol style="list-style-type: none"> 7. Monitorea el trabajo de los estudiantes y de sus avances durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje virtual a través de una plataforma virtual, grupos en wasaps u otra red social. 8. Realiza la retroalimentación de las actividades desarrolladas en la sesión | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>de aprendizaje virtual a través de videos o videoconferencias</p> <p>9. Evalúa teniendo en cuenta las necesidades o dificultades de aprendizaje de sus estudiantes a través de formularios virtuales o cuestionarios de Word.</p> |
| | | | <p>Propicia un ambiente de respeto y proximidad</p> | <p>- Transmite afecto generando un clima de confianza.</p> <p>- Muestra una actitud empática frente a las necesidades afectivas.</p> | <p>10. Trata de manera respetuosa y muestra consideración hacia las opiniones de sus estudiantes considerando la crisis sanitaria que venimos atravesando.</p> <p>11. Transmite cordialidad o calidez a los estudiantes durante las sesiones de aprendizaje virtual.</p> <p>12. Muestra empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes a través del uso de herramientas informáticas.</p> |
| | | | <p>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</p> | <p>- Utiliza estrategias de control que regulan el comportamiento del estudiante.</p> | <p>13. Emplea mecanismos de control (Registros, lista de cotejo virtuales) para regular el comportamiento de los estudiantes en sus videoconferencias.</p> <p>14. Interviene de forma oportuna para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de sus sesiones virtuales.</p> <p>15. Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato cuando realiza sus videoconferencias.</p> |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA A UTILIZAR |
|---|--|---|---|
| <p>TIPO: Esta investigación asumió la investigación aplicada, según Hernández, S. (2007) se caracteriza por el modo como analiza la realidad social y aplica sus descubrimientos en el progreso de estrategias y actuaciones concretas, en el desarrollo y mejoramiento de éstas, lo que, también, consiente innovar y desarrollar la creatividad.</p> <p>DISEÑO: Esta investigación tiene como diseño no experimental, transeccional descriptiva-correlacional. Hernández, Fernández, y Baptista (2010; 154) expresan que, estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un período establecido.</p> <p>MÉTODO: El método que se utilizó fue el cuantitativo. Para Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) “el enfoque</p> | <p>POBLACIÓN: La población es el universo total al cual estuvo sujeto el estudio, en este sentido la población estuvo compuesta por todas las docentes que laboran en la UGEL provincia de Virú, siendo un total de 50 docentes.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Respecto a la muestra, el estudio consideró pertinente que por representatividad de la muestra todo el universo de estudio sea considerado sujeto a la evaluación siendo así una población muestral, es decir la población es igual a la muestra teniendo el total de las 50 docentes. El muestreo fue dado de manera no probabilística ya que toda la muestra fue determinada a priori por el investigador teniendo así la posibilidad de ser</p> | <p>Variable 1:</p> <p>Competencias emocionales</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Adaptación: Minaya Zavaleta, Karina</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: Revisión estadística</p> <p>Ámbito de</p> <p>Aplicación: UGEL- Virú</p> <p>Forma de</p> <p>Administración: Individual</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Adaptación: Minaya Zavaleta, Karina</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: Revisión estadística</p> <p>Ámbito de</p> <p>Aplicación: UGEL-</p> | <p>DESCRIPTIVA - CORRELACIONAL:</p> <p>En la investigación se llevó a cabo el siguiente análisis descriptivo: Se validó y dio confiabilidad a los instrumentos de recolección de datos. Se aplicó instrumentos a la muestra seleccionada. Se construyó tablas y figuras estadística. Se interpretaron los resultados obtenidos.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>El análisis inferencial se hizo con la prueba de bondad de kolmogorov-Smirnov para estipular si la información recaudada se adecua a una distribución normal. De los datos analizados se estableció que los datos, en la relación a la variables competencias emocionales y desempeño docente se ajustan a una distribución normal por ello se empleó el coeficiente de correlación de Pearson y en relación a las dimensiones de ambas variables, no se ajustan a una distribución normal, por ello se empleó la prueba no paramétrica “Rho de Spearman” para establecer si las variables se asocian de modo significativo, tomando en cuenta las subsiguientes proporciones: $p < 0.05$ (si existe correlación significativa) si $p > 0.05$ (no existe correlación significativa).</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>cuantitativo se distingue por emplear una metodología, técnicas y sistemas cuantitativas y por consiguiente está vinculado a la evaluación, el empleo de dimensiones, el análisis y el cálculo de unidades de estudio, el muestreo, el procesamiento estadístico.” (p.140)</p> | <p>evaluados dentro del estudio. TAMAÑO DE MUESTRA: Conformada por la totalidad de la población (población – muestral) los 50 docentes de la UGEL- Virú</p> | <p>Virú Forma de Administración: Individual</p> | |
|---|--|--|--|

Anexo 3. Instrumentos (Validación y confiabilidad)

Cuestionario para medir competencias emocionales

Estimado docente:

El cuestionario que se presenta es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información objetiva y veraz acerca de las competencias emocionales realizado por los docentes de la UGEL-Virú donde usted viene prestando sus servicios.

A continuación, encontrará indicadores a las que debe responder con sinceridad. Se agradece por anticipado su valiosa cooperación.

Instrucciones:

A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de cuatro posibles escalas de valoración de respuesta que debes calificar.

Responde marcando con un **(X)** la alternativa elegida.

1. Significa: Nivel deficiente.
2. Significa: Nivel regular.
3. Significa: Nivel bueno.
4. Significa: Nivel muy bueno.

| N° | Indicadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| | Trabajo en equipo | | | | | |
| 01 | Los docentes utilizan redes sociales para realizar equipos académicos con sus estudiantes. | | | | | |
| 02 | Los docentes cumplen con los objetivos y propósitos establecidos por la Institución Educativa a pesar de la crisis sanitaria que vivimos. | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------|---|--|--|--|--|--|
| 03 | Los docentes trabajan con todos sus colegas, utilizando diversos medios informáticos, hasta conseguir buenos resultados. | | | | | |
| 04 | Los docentes saben motivar el trabajo en equipo de sus estudiantes haciendo uso de diversas aplicaciones o herramientas informáticas. | | | | | |
| 05 | Los docentes saben motivar el trabajo en equipo de sus colegas haciendo uso de diversas aplicaciones o herramientas informáticas. | | | | | |
| Asertividad | | | | | | |
| 06 | Los docentes puedan defender sus puntos de vista o inquietudes sin preocupación o temor hacer sancionados. | | | | | |
| 07 | Los docentes se comunican adecuadamente y saben respetar las opiniones de sus compañeros de trabajo al momento de reunirse en entornos virtuales. | | | | | |
| 08 | Los docentes muestran una buena predisposición frente a los problemas que tienen sus colegas debido a la crisis sanitaria que vivimos | | | | | |
| 09 | Los docentes acompañan de modo virtual y permanentemente a sus estudiantes, frente a cualquier dificultad que se les presente al momento de trabajar en entornos virtuales. | | | | | |
| 10 | Los docentes apoyan de modo virtual a sus colegas, frente a cualquier dificultad que se les | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------|---|--|--|--|--|--|
| | presente al momento de trabajar en entornos virtuales. | | | | | |
| Empatía | | | | | | |
| 11 | Los docentes manifiestan conductas altruistas frente a los problemas que identifican de sus estudiantes considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | |
| 12 | Los docentes manifiestan conductas altruistas frente a los problemas que identifican de sus colegas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | |
| 13 | Los docentes apoyan permanentemente a sus estudiantes brindándoles facilidades para la presentación de sus tareas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | |
| 14 | Los docentes apoyan a sus colegas en sus labores académicas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | |
| 15 | Los docentes participan en trabajos enfocados en el bienestar afectivo para sus estudiantes y colegas considerando la crisis que actualmente vivimos. | | | | | |
| Autorregulación | | | | | | |
| 16 | Los docentes pueden autorregular sus emociones al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje en entornos virtuales | | | | | |
| 17 | Los docentes pueden autorregular sus emociones al momento de comunicarse con | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | sus colegas al momento de interactuar en entornos virtuales. | | | | | |
| 18 | Los docentes pueden monitorear adecuadamente a sus estudiantes al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje en entornos virtuales. | | | | | |
| 19 | Los docentes pueden trabajar coordinadamente con sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje en entornos virtuales. | | | | | |
| 20 | Los docentes participan de la evaluación de sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje en entornos virtuales. | | | | | |

| Ficha Técnica | |
|-----------------------|---|
| Nombre: | Cuestionario para medir las competencias emocionales |
| Autor: | Atachahua Ursua, Miguel Angel |
| Adaptación | Minaya Zavaleta, Karina Yolanda. |
| Año de edición: | 2017 |
| Dimensiones: | Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - D1: Trabajo en equipo - D2: Asertividad - D3: Empatía - D4: Autorregulación |
| Ámbito de aplicación: | UGEL-Virú |
| Administración: | Individual y colectiva |
| Duración: | 30 minutos (aproximadamente) |

| | |
|----------------------|---|
| Objetivo: | Evaluar la variable competencias socioemocionales de forma general y específica. |
| Validez: | En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por la autora por 3 expertos quienes otorgaron conformidad a la redacción de los ítems. |
| Confiabilidad: | Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha =$ |
| Campo de Aplicación: | UGEL-Virú |
| Aspectos a Evaluar: | El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuidos 4 dimensiones. A continuación, se detalla: D1: Trabajo en equipo (5 ítems) D2: Asertividad (5 ítems) D3: Empatía (5 ítems) D4: Autorregulación (5 ítems) |
| Calificación: | Nivel deficiente. Nivel regular. Nivel bueno. Nivel muy bueno. |

Escalas de conversión de intervalo de la variable competencias

| Nivel de competencias emocionales | | | | |
|---|-----------------|---------|--------|------------|
| Variable | Total de ítems | Puntaje | Escala | Valoración |
| Competencias emocionales | 20 | 80 | 66-80 | Muy bueno |
| | | | 51-65 | Bueno |
| | | | 36-50 | Regular |
| | | | 20-35 | Deficiente |
| Dimensiones de competencias emocionales | | | | |
| Dimensión | Total, de ítems | Puntaje | Escala | Valoración |
| Trabajo en equipo | 05 | 20 | 27-32 | Muy bueno |
| | | | 21-26 | Bueno |
| | | | 15-20 | Regular |
| | | | 08-14 | Deficiente |
| Asertividad | 05 | 20 | 27-32 | Muy bueno |
| | | | 21-26 | Bueno |
| | | | 15-20 | Regular |
| | | | 08-14 | Deficiente |
| Empatía | 05 | 20 | 17-20 | Muy bueno |
| | | | 13-16 | Bueno |
| | | | 08-12 | Regular |
| | | | 04-08 | Deficiente |
| Autorregulación | 05 | 20 | 17-20 | Muy bueno |
| | | | 13-16 | Bueno |
| | | | 08-12 | Regular |
| | | | 04-08 | Deficiente |

Matriz de validación experto 1

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADORES | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | | |
|--------------------------|-------------------|---|---|---------------------|---------|-------|-----------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|--|
| | | | | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | |
| | | | | | | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | | | |
| COMPETENCIAS EMOCIONALES | Trabajo en equipo | <ul style="list-style-type: none"> - Uso de medios informáticos. - Búsqueda de conceso. - Motiva el trabajo en equipo de sus estudiantes - Motiva el trabajo en equipo de sus colegas | Utiliza redes sociales (como Wasap, Facebook) para formar equipos académicos con sus estudiantes | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Llega a establecer concesos cuando toman decisiones en forma grupal, anotando lo decidido en un cuaderno de campo | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Trabaja con sus colegas, utilizando diversos medios informáticos, hasta conseguir los resultados esperados. | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Motiva el trabajo en equipo de sus estudiantes, con una gratificación en sus puntuaciones, al momento de interactuar en entornos virtuales. | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Motiva el trabajo en equipo de sus colegas haciendo uso de diversas | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|--|---|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | | | aplicaciones o herramientas informáticas. | | | | | | | | | | | | | |
| Asertividad | - Defensa de opiniones o inquietudes | Puede defender sus puntos de vista o inquietudes sin preocupación o temor hacer sancionados. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | - Comunicación asertiva entre docentes | Sabe respetar las opiniones de sus compañeros de trabajo al momento de reunirse en entornos virtuales. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | - Acompañamiento virtual al estudiante frente a dificultades | Muestra buena predisposición para brindar su apoyo frente a los problemas que tienen sus colegas debido a la crisis sanitaria que se vive. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | - Apoyo virtual entre colegas frente a dificultades | Acompaña de modo virtual y permanentemente a sus estudiantes, frente a cualquier dificultad que se les presente al momento de trabajar en entornos virtuales. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Apoya de modo virtual a sus colegas, frente a cualquier dificultad que se les presente al momento de trabajar en entornos virtuales. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| Empatía | - Asume conductas altruistas con sus estudiantes | Manifiesta de apoyo desinteresado frente a los problemas que identifican de sus estudiantes considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|--|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | - Asume conductas altruistas con sus colegas | Manifiesta conductas de apoyo desinteresado frente a los problemas que identifican de sus colegas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | - Apoyo en labores académicas al estudiante | Apoya permanentemente a sus estudiantes brindándoles facilidades para la presentación de sus tareas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | - Apoyo en labores académicas a sus colegas | Apoya a sus colegas en sus labores académicas (asesorándolos o dándoles asistencia virtual) considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | - Desarrolla trabajo afectivo enfocado en estudiantes y docentes | Participa en trabajos enfocados en el bienestar afectivo (talleres de liderazgo o desarrollo personal) para sus estudiantes y colegas considerando la crisis que actualmente vivimos. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| Autorregulación | - Autorregulación de emociones con los estudiantes. | Sabe regular sus emociones al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual utilizando un tono de voz adecuada. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | - Autorregulación de emociones con sus colegas. | Sabe regular sus emociones al momento de comunicarse con sus | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | - Monitoreo virtual al estudiante | colegas en entornos virtuales utilizando un tono de voz adecuada | | | | | | | | | | | | |
| | | - Trabaja coordinadamente con sus estudiantes y colegas. | Puede monitorear a sus estudiantes al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual a través de fichas o registros auxiliares. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Puede trabajar coordinadamente con sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual distribuyéndose de modo equitativo funciones y tiempos | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Participa de la evaluación de sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje, haciendo recomendaciones o sugerencias. | | | | X | | X | | X | | X | | |



Mg. Liana Consuelo Pérez Morales

DNI: 18021585

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4471-7006>

DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar las competencias emocionales

OBJETIVO: Recoger información medible sobre las competencias emocionales, de modo general y específico, de los docentes de la UGEL-Virú.

DIRIGIDO A: Docentes de la UGEL-Virú

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pérez Morales Liana Consuelo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Docencia y Gestión Educativa

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |

Mg. Liana Consuelo Pérez Morales

DNI: 18021585

Orcid:  <https://orcid.org/0000-0003-4471-7006>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

| CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES | | | | | | | | |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------|
| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Observaciones |
| | Dimensión 1. Trabajo en equipo | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 1 | Utiliza redes sociales (como Wasap, Facebook) para formar equipos académicos con sus estudiantes | X | | X | | X | | |
| 2 | Llega a establecer concesos cuando toman decisiones en forma grupal, anotando lo decidido en un cuaderno de campo | X | | X | | X | | |
| 3 | Trabaja con sus colegas, utilizando diversos medios informáticos, hasta conseguir los resultados esperados. | X | | X | | X | | |
| 4 | Motiva el trabajo en equipo de sus estudiantes, con una gratificación en sus puntuaciones, al momento de interactuar en entornos virtuales. | X | | X | | X | | |
| 5 | Motiva el trabajo en equipo de sus colegas haciendo uso de diversas aplicaciones o herramientas informáticas. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 2. Asertividad | | | | | | | |
| 6 | Puede defender sus puntos de vista o inquietudes sin preocupación o temor hacer sancionados. | X | | X | | X | | |
| 7 | Sabe respetar las opiniones de sus compañeros de trabajo al momento de reunirse en entornos virtuales. | X | | X | | X | | |
| 8 | Muestra buena predisposición para brindar su apoyo frente a los problemas que tienen sus colegas debido a la crisis sanitaria que se vive. | X | | X | | X | | |
| 9 | Acompaña de modo virtual y permanentemente a sus estudiantes, frente a cualquier dificultad que se les presente al momento de trabajar en entornos virtuales. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 10 | Apoya de modo virtual a sus colegas, frente a cualquier dificultad que se les presente al momento de trabajar en entornos virtuales. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 3. Empatía | | | | | | | |
| 11 | Manifiesta de apoyo desinteresado frente a los problemas que identifican de sus estudiantes considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | X | | X | | X | | |
| 12 | Manifiesta conductas de apoyo desinteresado frente a los problemas que identifican de sus colegas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | X | | X | | X | | |
| 13 | Apoya permanentemente a sus estudiantes brindándoles facilidades para la presentación de sus tareas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | X | | X | | X | | |
| 14 | Apoya a sus colegas en sus labores académicas (asesorándolos o dándoles asistencia virtual) considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | X | | X | | X | | |
| 15 | Participa en trabajos enfocados en el bienestar afectivo (talleres de liderazgo o desarrollo personal) para sus estudiantes y colegas considerando la crisis que actualmente vivimos. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 4. Autorregulación | | | | | | | |
| 16 | Sabe regular sus emociones al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual utilizando un tono de voz adecuada. | X | | X | | X | | |
| 17 | Sabe regular sus emociones al momento de comunicarse con sus colegas en entornos virtuales utilizando un tono de voz adecuada | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 18 | Puede monitorear a sus estudiantes al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual a través de fichas o registros auxiliares. | X | | X | | X | | |
| 19 | Puede trabajar coordinadamente con sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual distribuyéndose de modo equitativo funciones y tiempos | X | | X | | X | | |
| 20 | Participa de la evaluación de sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje, haciendo recomendaciones o sugerencias. | X | | X | | X | | |

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

Apellidos y nombres del juez validador. Pérez Morales, Liana Consuelo **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4471-7006>

Especialidad del validador: Licenciada en Educación

Enero, 18 de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):



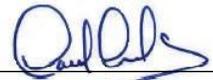
Mg. Liana Consuelo Pérez Morales
DNI: 18021585

Orcid:  <https://orcid.org/0000-0003-4471-7006>

Matriz de validación experto 2

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADORES | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | |
|--------------------------|-------------------|---|---|---------------------|---------|-------|-----------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|
| | | | | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | |
| | | | | | | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | | |
| COMPETENCIAS EMOCIONALES | Trabajo en equipo | <ul style="list-style-type: none"> - Uso de medios informáticos. - Búsqueda de conceso. - Motiva el trabajo en equipo de sus estudiantes - Motiva el trabajo en equipo de sus colegas | Utiliza redes sociales (como Wasap, Facebook) para formar equipos académicos con sus estudiantes | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Llega a establecer concesos cuando toman decisiones en forma grupal, anotando lo decidido en un cuaderno de campo | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Trabaja con sus colegas, utilizando diversos medios informáticos, hasta conseguir los resultados esperados. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Motiva el trabajo en equipo de sus estudiantes, con una gratificación en sus puntuaciones, al momento de interactuar en entornos virtuales. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Motiva el trabajo en equipo de sus colegas haciendo uso de diversas aplicaciones o herramientas informáticas. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Asertividad | <ul style="list-style-type: none"> - Defensa de opiniones o inquietudes - Comunicación asertiva entre docentes - Acompañamiento virtual al estudiante frente a dificultades - Apoyo virtual entre colegas frente a dificultades | Puede defender sus puntos de vista o inquietudes sin preocupación o temor hacer sancionados. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Sabe respetar las opiniones de sus compañeros de trabajo al momento de reunirse en entornos virtuales. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Muestra buena predisposición para brindar su apoyo frente a los problemas que tienen sus colegas debido a la crisis sanitaria que se vive. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Acompaña de modo virtual y permanentemente a sus estudiantes, frente a cualquier dificultad que se les presente al momento de trabajar en entornos virtuales. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Apoya de modo virtual a sus colegas, frente a cualquier dificultad que se les presente al momento de trabajar en entornos virtuales. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Empatía | - Asume conductas | Manifiesta de apoyo desinteresado frente a los problemas que identifican de sus estudiantes | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|--|--|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | | altruistas con sus estudiantes | considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | - Asume conductas altruistas con sus colegas | Manifiesta conductas de apoyo desinteresado frente a los problemas que identifican de sus colegas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | - Apoyo en labores académicas al estudiante | Apoya permanentemente a sus estudiantes brindándoles facilidades para la presentación de sus tareas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | - Apoyo en labores académicas a sus colegas | Apoya a sus colegas en sus labores académicas (asesorándolos o dándoles asistencia virtual) considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | - Desarrolla trabajo afectivo enfocado en estudiantes y docentes | Participa en trabajos enfocados en el bienestar afectivo (talleres de liderazgo o desarrollo personal) para sus estudiantes y colegas considerando la crisis que actualmente vivimos. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| Autorregulación | | - Autorregulación de emociones con los estudiantes. | Sabe regular sus emociones al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual utilizando un tono de voz adecuada. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | - Autorregulación de emociones con sus colegas. | Sabe regular sus emociones al momento de comunicarse con sus colegas en entornos virtuales utilizando un tono de voz adecuada | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | - Monitoreo virtual al estudiante | Puede monitorear a sus estudiantes al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual a través de fichas o registros auxiliares. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | - Trabaja coordinadamente con sus estudiantes y colegas. | Puede trabajar coordinadamente con sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual distribuyéndose de modo equitativo funciones y tiempos | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Participa de la evaluación de sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje, haciendo recomendaciones o sugerencias. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |



Dra. Calvo Gastanaduy, Carola Claudia
DNI: 17893640
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0599-461X>

DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar las competencias emocionales

OBJETIVO: Recoger información medible sobre las competencias emocionales, de modo general y específico, de los docentes de la UGEL-Virú.

DIRIGIDO A: Docentes de la UGEL-Virú

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Calvo Gastañaduy, Carola Claudia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |



Dra. **Calvo Gastañaduy, Carola Claudia**

DNI: 17893640

Orcid:  <https://orcid.org/0000-0002-0599-461X>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

| CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES | | | | | | | | |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------|
| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Observaciones |
| | Dimensión 1. Trabajo en equipo | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 1 | Utiliza redes sociales (como Wasap, Facebook) para formar equipos académicos con sus estudiantes | X | | X | | X | | |
| 2 | Llega a establecer concesos cuando toman decisiones en forma grupal, anotando lo decidido en un cuaderno de campo | X | | X | | X | | |
| 3 | Trabaja con sus colegas, utilizando diversos medios informáticos, hasta conseguir los resultados esperados. | X | | X | | X | | |
| 4 | Motiva el trabajo en equipo de sus estudiantes, con una gratificación en sus puntuaciones, al momento de interactuar en entornos virtuales. | X | | X | | X | | |
| 5 | Motiva el trabajo en equipo de sus colegas haciendo uso de diversas aplicaciones o herramientas informáticas. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 2. Asertividad | | | | | | | |
| 6 | Puede defender sus puntos de vista o inquietudes sin preocupación o temor hacer sancionados. | X | | X | | X | | |
| 7 | Sabe respetar las opiniones de sus compañeros de trabajo al momento de reunirse en entornos virtuales. | X | | X | | X | | |
| 8 | Muestra buena predisposición para brindar su apoyo frente a los problemas que tienen sus colegas debido a la crisis sanitaria que se vive. | X | | X | | X | | |
| 9 | Acompaña de modo virtual y permanentemente a sus estudiantes, frente a cualquier dificultad que se les presente al momento de trabajar en entornos virtuales. | X | | X | | X | | |
| 10 | Apoya de modo virtual a sus colegas, frente a cualquier dificultad que se les presente al momento de trabajar en entornos virtuales. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| | Dimensión 3. Empatía | | | | | | | |
| 11 | Manifiesta de apoyo desinteresado frente a los problemas que identifican de sus estudiantes considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | X | | X | | X | | |
| 12 | Manifiesta conductas de apoyo desinteresado frente a los problemas que identifican de sus colegas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | X | | X | | X | | |
| 13 | Apoya permanentemente a sus estudiantes brindándoles facilidades para la presentación de sus tareas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | X | | X | | X | | |
| 14 | Apoya a sus colegas en sus labores académicas (asesorándolos o dándoles asistencia virtual) considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | X | | X | | X | | |
| 15 | Participa en trabajos enfocados en el bienestar afectivo (talleres de liderazgo o desarrollo personal) para sus estudiantes y colegas considerando la crisis que actualmente vivimos. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 4. Autorregulación | | | | | | | |
| 16 | Sabe regular sus emociones al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual utilizando un tono de voz adecuada. | X | | X | | X | | |
| 17 | Sabe regular sus emociones al momento de comunicarse con sus colegas en entornos virtuales utilizando un tono de voz adecuada | X | | X | | X | | |
| 18 | Puede monitorear a sus estudiantes al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual a través de fichas o registros auxiliares. | X | | X | | X | | |
| 19 | Puede trabajar coordinadamente con sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual distribuyéndose de modo equitativo funciones y tiempos | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 20 | Participa de la evaluación de sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje, haciendo recomendaciones o sugerencias. | X | | X | | X | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|

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

Apellidos y nombres del juez validador. Calvo Gastañaduy, Carola Claudia **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-0599-461X>

Especialidad del validador: Bióloga y Licenciada en Ciencias Naturales

Enero, 18 de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):



Dra. **Calvo Gastañaduy, Carola Claudia**

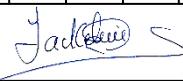
DNI: 17893640

Orcid:  <https://orcid.org/0000-0002-0599-461X>

Matriz de validación experto 3

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADORES | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | |
|--------------------------|-------------------|---|---|---------------------|---------|-------|-----------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|
| | | | | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | |
| | | | | | | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | | |
| COMPETENCIAS EMOCIONALES | Trabajo en equipo | <ul style="list-style-type: none"> - Uso de medios informáticos. - Búsqueda de conceso. - Motiva el trabajo en equipo de sus estudiantes - Motiva el trabajo en equipo de sus colegas | Utiliza redes sociales (como Wasap, Facebook) para formar equipos académicos con sus estudiantes | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Llega a establecer concesos cuando toman decisiones en forma grupal, anotando lo decidido en un cuaderno de campo | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Trabaja con sus colegas, utilizando diversos medios informáticos, hasta conseguir los resultados esperados. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Motiva el trabajo en equipo de sus estudiantes, con una gratificación en sus puntuaciones, al momento de interactuar en entornos virtuales. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Motiva el trabajo en equipo de sus colegas haciendo uso de diversas aplicaciones o herramientas informáticas. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Asertividad | <ul style="list-style-type: none"> - Defensa de opiniones o inquietudes - Comunicación asertiva entre docentes - Acompañamiento virtual al estudiante frente a dificultades - Apoyo virtual entre colegas frente a dificultades | Puede defender sus puntos de vista o inquietudes sin preocupación o temor hacer sancionados. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Sabe respetar las opiniones de sus compañeros de trabajo al momento de reunirse en entornos virtuales. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Muestra buena predisposición para brindar su apoyo frente a los problemas que tienen sus colegas debido a la crisis sanitaria que se vive. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Acompaña de modo virtual y permanentemente a sus estudiantes, frente a cualquier dificultad que se les presente al momento de trabajar en entornos virtuales. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Apoya de modo virtual a sus colegas, frente a cualquier dificultad que se les presente al momento de trabajar en entornos virtuales. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Empatía | - Asume conductas altruistas con sus estudiantes | Manifiesta de apoyo desinteresado frente a los problemas que identifican de sus estudiantes considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | - Asume conductas altruistas con sus colegas | Manifiesta conductas de apoyo desinteresado frente a los problemas que identifican de sus colegas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | - Apoyo en labores académicas al estudiante | Apoya permanentemente a sus estudiantes brindándoles facilidades para la presentación de sus tareas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | - Apoyo en labores académicas a sus colegas | Apoya a sus colegas en sus labores académicas (asesorándolos o dándoles asistencia virtual) considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | - Desarrolla trabajo afectivo enfocado en estudiantes y docentes | Participa en trabajos enfocados en el bienestar afectivo (talleres de liderazgo o desarrollo personal) para sus estudiantes y colegas considerando la crisis que actualmente vivimos. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Autorregulación | - Autorregulación de emociones con los estudiantes. | Sabe regular sus emociones al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual utilizando un tono de voz adecuada. | | | | | X | | X | | X | | X |
| - Autorregulación de emociones con sus colegas. | | Sabe regular sus emociones al momento de comunicarse con sus colegas en entornos virtuales utilizando un tono de voz adecuada | | | | | X | | X | | X | | X | |
| - Monitoreo virtual al estudiante | | Puede monitorear a sus estudiantes al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual a través de fichas o registros auxiliares. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| - Trabaja coordinadamente con sus estudiantes y colegas. | | Puede trabajar coordinadamente con sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual distribuyéndose de modo equitativo funciones y tiempos | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Participa de la evaluación de sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje, haciendo recomendaciones o sugerencias. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | | | | | | | | | | | | |



Dra. Yanteh Yackeline Silva Mercado
DNI: 42238047.
Orcid: 0000-0001-6716-3187

DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar las competencias emocionales

OBJETIVO: Recoger información medible sobre las competencias emocionales, de modo general y específico, de los docentes de la UGEL-Virú.

DIRIGIDO A: Docentes de la UGEL-Virú

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Silva Mercado, Yaneth Yackeline

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |



Dra. Yaneth Yackeline Silva Mercado

DNI: 42238047

Orcid:  <https://Orcid: 0000-0001-6716-3187>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

| CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES | | | | | | | | |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------|
| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Observaciones |
| | Dimensión 1. Trabajo en equipo | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 1 | Utiliza redes sociales (como Wasap, Facebook) para formar equipos académicos con sus estudiantes | X | | X | | X | | |
| 2 | Llega a establecer concesos cuando toman decisiones en forma grupal, anotando lo decidido en un cuaderno de campo | X | | X | | X | | |
| 3 | Trabaja con sus colegas, utilizando diversos medios informáticos, hasta conseguir los resultados esperados. | X | | X | | X | | |
| 4 | Motiva el trabajo en equipo de sus estudiantes, con una gratificación en sus puntuaciones, al momento de interactuar en entornos virtuales. | X | | X | | X | | |
| 5 | Motiva el trabajo en equipo de sus colegas haciendo uso de diversas aplicaciones o herramientas informáticas. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 2. Asertividad | | | | | | | |
| 6 | Puede defender sus puntos de vista o inquietudes sin preocupación o temor hacer sancionados. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|---|--|
| 7 | Sabe respetar las opiniones de sus compañeros de trabajo al momento de reunirse en entornos virtuales. | X | | X | | | X | |
| 8 | Muestra buena predisposición para brindar su apoyo frente a los problemas que tienen sus colegas debido a la crisis sanitaria que se vive. | X | | X | | X | | |
| 9 | Acompaña de modo virtual y permanentemente a sus estudiantes, frente a cualquier dificultad que se les presente al momento de trabajar en entornos virtuales. | X | | X | | X | | |
| 10 | Apoya de modo virtual a sus colegas, frente a cualquier dificultad que se les presente al momento de trabajar en entornos virtuales. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 3. Empatía | | | | | | | |
| 11 | Manifiesta de apoyo desinteresado frente a los problemas que identifican de sus estudiantes considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | X | | X | | X | | |
| 12 | Manifiesta conductas de apoyo desinteresado frente a los problemas que identifican de sus colegas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | X | | X | | X | | |
| 13 | Apoya permanentemente a sus estudiantes brindándoles facilidades para la presentación de | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|---|--|
| | sus tareas considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | | | | | | | |
| 14 | Apoya a sus colegas en sus labores académicas (asesorándolos o dándoles asistencia virtual) considerando la crisis sanitaria que actualmente vivimos. | X | | X | | X | | |
| 15 | Participa en trabajos enfocados en el bienestar afectivo (talleres de liderazgo o desarrollo personal) para sus estudiantes y colegas considerando la crisis que actualmente vivimos. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 4. Autorregulación | | | | | | | |
| 16 | Sabe regular sus emociones al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual utilizando un tono de voz adecuada. | X | | X | | | X | |
| 17 | Sabe regular sus emociones al momento de comunicarse con sus colegas en entornos virtuales utilizando un tono de voz adecuada | X | | X | | X | | |
| 18 | Puede monitorear a sus estudiantes al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual a través de fichas o registros auxiliares. | X | | X | | X | | |
| 19 | Puede trabajar coordinadamente con sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje virtual distribuyéndose de modo equitativo funciones y tiempos | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 20 | Participa de la evaluación de sus colegas al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje, haciendo recomendaciones o sugerencias. | X | | X | | X | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Silva Mercado, Yaneth Yackeline **ORCID:** <https://Orcid: 0000-0001-6716-3187>

Especialidad del validador: Licenciada en Educación Inicial

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Enero, 18 de 2021



Dra. Yaneth Yackeline Silva Mercado

DNI: 42238047

Orcid:  <https://Orcid: 0000-0001-6716-3187>

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Análisis de la validación de contenido a nivel de expertos

Cuestionario sobre competencias emocionales

Del análisis consolidado del coeficiente de validez de contenido a través de la V de Aiken a 3 expertos consultados sobre los ítems propuestos sobre el “Cuestionario sobre competencias emocionales” no sugiere corrección o eliminación de ítem alguno, por ser >0.80 y ≤ 1.00 (0.99). Por lo que se considera que el “Cuestionario sobre competencias emocionales” posee una fuerte validez de contenido.

Validez de contenido general y específico

| Dimensión | Ítems | Criterios | Expertos | | | Total (S) | V. Aiken | Validez por ítems |
|-------------------|--------|-------------|----------|---|---|-----------|----------|-------------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | | | |
| Trabajo en equipo | item1 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item2 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Calidad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item3 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item4 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Calidad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item5 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| Asertividad | item6 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item7 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Calidad | 1 | 1 | 0 | 2 | 0.67 | Validez débil |
| | item8 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item9 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item10 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| Empatía | item11 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item12 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item13 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item14 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item15 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |

| | | | | | | | | |
|-----------------|--------|-------------|---|---|---|---|------|----------------|
| Autorregulación | item16 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 0 | 2 | 0.67 | Validez débil |
| | item17 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item18 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item19 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item20 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| Total | | | | | | | 0.99 | Validez fuerte |

Consolidado de validez de contenido

| Dimensión | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Puntuación específica |
|--------------------|-------------|------------|----------|-----------------------|
| Trabajo en equipo | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| Asertividad | 1.00 | 1.00 | 0.93 | 1.00 |
| Empatía | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| Autorregulación | 1.00 | 1.00 | 0.93 | 0.98 |
| Puntuación general | 1.00 | 1.00 | 0.96 | 0.99 |

Análisis de confiabilidad del instrumento.

“Cuestionario para evaluar las competencias emocionales”

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario para evaluar las competencias emocionales” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 docentes de la UGEL-Chao, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 20 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus cinco dimensiones del “Cuestionario para evaluar las competencias emocionales” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna alpha de crombach del instrumento es de 0.94, en promedio y de sus dimensiones (0.94 en Trabajo en equipo, 0.94 en Asertividad, 0.94 en Empatía, y 0.94 en Autorregulación). La puntuación de los ítems (oscilaron entre 0.93 y 0.94). Por lo que se considera que el “Cuestionario para evaluar las competencias emocionales” es confiable.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

| | Trabajo en equipo | Asertividad | Empatía | Autorregulación |
|---------|-------------------|-------------|---------|-----------------|
| Ítem 1 | .71 | | | |
| Ítem 2 | .55 | | | |
| Ítem 3 | .82 | | | |
| Ítem 4 | .80 | | | |
| Ítem 5 | .58 | | | |
| Ítem 6 | | .41 | | |
| Ítem 7 | | .48 | | |
| Ítem 8 | | .58 | | |
| Ítem 9 | | .81 | | |
| Ítem 10 | | .76 | | |
| Ítem 11 | | | .58 | |
| Ítem 12 | | | .33 | |
| Ítem 13 | | | .90 | |

| | | | | |
|-----------------------------|------|-----|-----|-----|
| Ítem 14 | | | .81 | |
| Ítem 15 | | | .90 | |
| Ítem 16 | | | | .85 |
| Ítem 17 | | | | .62 |
| Ítem 18 | | | | .81 |
| Ítem 19 | | | | .59 |
| Ítem 20 | | | | .41 |
| Correlación por dimensiones | .69 | .61 | .70 | .66 |
| Correlación total | .666 | | | |

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

| | Trabajo en equipo | Asertividad | Empatía | Autorregulación |
|---------|-------------------|-------------|---------|-----------------|
| Ítem 1 | .94 | | | |
| Ítem 2 | .94 | | | |
| Ítem 3 | .94 | | | |
| Ítem 4 | .94 | | | |
| Ítem 5 | .94 | | | |
| Ítem 6 | | .94 | | |
| Ítem 7 | | .94 | | |
| Ítem 8 | | .94 | | |
| Ítem 9 | | .94 | | |
| Ítem 10 | | .94 | | |
| Ítem 11 | | | .94 | |
| Ítem 12 | | | .94 | |
| Ítem 13 | | | .94 | |
| Ítem 14 | | | .94 | |
| Ítem 15 | | | .94 | |
| Ítem 16 | | | | .94 |

| | | | | |
|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|
| Ítem 17 | | | | .94 |
| Ítem 18 | | | | .94 |
| Ítem 19 | | | | .94 |
| Ítem 20 | | | | .94 |
| Correlación por dimensiones | .94 | .94 | .94 | .94 |
| Correlación total | .94 | | | |

Cuestionario para medir el desempeño docente

Estimado docente:

El cuestionario que se presenta es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información objetiva y veraz acerca del desempeño realizado por los docentes de la UGEL-Virú donde usted viene prestando sus servicios.

A continuación, encontrará indicadores a las que debe responder con sinceridad. Se agradece por anticipado su valiosa cooperación.

Instrucciones:

A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de cuatro posibles escalas de valoración de respuesta que debes calificar. Responde marcando con un **(X)** la alternativa elegida.

1. Significa: Nivel deficiente.
2. Significa: Nivel regular.
3. Significa: Nivel bueno.
4. Significa: Nivel muy bueno.

| N° | Indicadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje | | | | | |
| 01 | Promueve el interés de los estudiantes en entornos virtuales. | | | | | |
| 02 | Involucra a sus estudiantes en el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje virtual. | | | | | |
| 03 | Favorece la comprensión del sentido, importancia y utilidad de lo que se aprende. | | | | | |
| | Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 04 | Promueve efectivamente el razonamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes a través del uso de herramientas informáticas. | | | | | |
| 05 | Promueve efectivamente la creatividad en las actividades de aprendizaje de los estudiantes haciendo uso de herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 06 | Promueve efectivamente el pensamiento crítico en las actividades de aprendizaje virtual de los estudiantes. | | | | | |
| Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza | | | | | | |
| 07 | Monitorea el trabajo de los estudiantes y de sus avances durante las sesiones de aprendizaje virtual. | | | | | |
| 08 | Realiza la retroalimentación de las actividades desarrolladas en la sesión de aprendizaje virtual. | | | | | |
| 09 | Evalúa teniendo en cuenta las necesidades o dificultades de aprendizaje identificadas en el acceso a entornos virtuales. | | | | | |
| Propicia un ambiente de respeto y proximidad | | | | | | |
| 10 | Trata de manera respetuosa y muestra consideración hacia la perspectiva de los estudiantes considerando la crisis sanitaria que venimos atravesando. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 11 | Trasmite cordialidad o calidez a los estudiantes durante las sesiones de aprendizaje virtual. | | | | | |
| 12 | Comprende y muestra empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes a través del uso de herramientas informáticas. | | | | | |
| Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes | | | | | | |
| 13 | Emplea mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes en sus videoconferencias. | | | | | |
| 14 | Implementa mecanismos eficaces para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de sus sesiones virtuales. | | | | | |
| 15 | Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato cuando realiza sus videoconferencias. | | | | | |

| Ficha Técnica | |
|-----------------|--|
| Nombre: | Cuestionario para medir el desempeño docente |
| Autor: | |
| Adaptación | Minaya Zavaleta, Karina Yolanda. |
| Año de edición: | 2018 |
| Dimensiones: | Explora las dimensiones: |

| | |
|-----------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - D1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje - D2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico - D3: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza - D4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad - D5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes |
| Ámbito de aplicación: | UGEL-Virú |
| Administración: | Individual y colectiva |
| Duración: | 30 minutos (aproximadamente) |
| Objetivo: | Evaluar la variable desempeño docente de forma general y específica. |
| Validez: | En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por la autora por 3 expertos quienes otorgaron conformidad a la redacción de los ítems. |
| Confiabilidad: | Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha =$ |
| Campo de Aplicación: | UGEL-Virú |
| Aspectos a Evaluar: | El cuestionario está constituido por 15 ítems distribuidos 5 dimensiones. A continuación, se detalla: |

| | |
|---------------|---|
| | <p>D1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje (3 ítems)</p> <p>D2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico (3 ítems)</p> <p>D3: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza (3 ítems)</p> <p>D4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad (3 ítems)</p> <p>D5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes (3 ítems)</p> |
| Calificación: | <p>Nivel deficiente.</p> <p>Nivel regular.</p> <p>Nivel bueno.</p> <p>Nivel muy bueno.</p> |

Escalas de conversión de intervalo de la variable desempeño docente

| Nivel de desempeño docente | | | | |
|---|----------------|---------|--------|------------|
| Variable | Total de ítems | Puntaje | Escala | Valoración |
| Desempeño docente | 15 | 60 | 50-60 | Muy bueno |
| | | | 39-49 | Bueno |
| | | | 28-38 | Regular |
| | | | 15-27 | Deficiente |
| Dimensiones de desempeño docente | | | | |
| Dimensión | Total de ítems | Puntaje | Escala | Valoración |
| Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje | 03 | 12 | 11-12 | Muy bueno |
| | | | 09-10 | Bueno |
| | | | 06-08 | Regular |
| | | | 03-05 | Deficiente |
| Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico | 03 | 12 | 11-12 | Muy bueno |
| | | | 09-10 | Bueno |
| | | | 06-08 | Regular |
| | | | 03-05 | Deficiente |
| Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza | 03 | 12 | 11-12 | Muy bueno |
| | | | 09-10 | Bueno |
| | | | 06-08 | Regular |
| | | | 03-05 | Deficiente |
| Propicia un ambiente de | 03 | 12 | 11-12 | Muy bueno |
| | | | 09-10 | Bueno |

| | | | | |
|---|----|----|-------|------------|
| respeto y proximidad | | | 06-08 | Regular |
| | | | 03-05 | Deficiente |
| Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes | 03 | 12 | 11-12 | Muy bueno |
| | | | 09-10 | Bueno |
| | | | 06-08 | Regular |
| | | | 03-05 | Deficiente |

Matriz de validación experto 1

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADORES | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|-------------------|--|---|---|---------------------|---------|-------|-----------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | |
| DESEMPEÑO DOCENTE | Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje | Motiva a sus estudiantes al uso de herramientas virtuales. | Promueve el interés de los estudiantes en entornos virtuales desarrollando dinámicas grupales. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Involucra a sus estudiantes en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje virtual retroalimentando constantemente | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Favorece la comprensión del sentido, importancia y utilidad de lo que se aprende utilizando estrategias de gamificación. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico | Incentiva el razonamiento en entornos virtuales. Incentiva la creatividad en entornos virtuales. | Promueve efectivamente el razonamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes a través de dinámicas virtuales | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | Incentiva el pensamiento crítico en entornos virtuales. | Promueve efectivamente la creatividad en las actividades de aprendizaje de los estudiantes haciendo uso de la gamificación. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Promueve efectivamente el pensamiento crítico en las actividades de aprendizaje virtual de los estudiantes haciendo uso de lecturas críticas o estudios de casos. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza | Evalúa avances académicos en entornos virtuales. Retroalimenta sus sesiones de aprendizaje. | Monitorea el trabajo de los estudiantes y de sus avances durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje virtual a través de una plataforma virtual, grupos en wasaps u otra red social. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Realiza la retroalimentación de las actividades desarrolladas en la sesión de aprendizaje virtual a través de videos o videoconferencias | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Evalúa teniendo en cuenta las necesidades o dificultades de aprendizaje de sus estudiantes a través | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|--|---|--|---|--|--|---|--|---|--|--|--|
| | | | de formularios virtuales o cuestionarios de Word. | | | | | | | | | | | | | | |
| Propicia un ambiente de respeto y proximidad | Trasmite afecto generando un clima de confianza. Muestra una actitud empática frente a las necesidades afectivas. | Trata de manera respetuosa y muestra consideración hacia las opiniones de sus estudiantes considerando la crisis sanitaria que venimos atravesando. | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |
| | | Trasmite cordialidad o calidez a los estudiantes durante las sesiones de aprendizaje virtual. | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |
| | | Muestra empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes a través del uso de herramientas informáticas. | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |
| Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes | Utiliza estrategias de control que regulan el comportamiento del estudiante. | Emplea mecanismos de control (Registros, lista de cotejo virtuales) para regular el comportamiento de los estudiantes en sus videoconferencias. | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |
| | | Interviene de forma oportuna para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|
| | | | desarrollo de sus sesiones virtuales. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato cuando realiza sus videoconferencias. | | | | X | | X | | X | | X | | | | |

Mg. Liana Consuelo Pérez Morales

DNI: 18021585

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4471-7006>

DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el desempeño docente

OBJETIVO: Recoger información medible sobre el desempeño docente, de modo general y específico, de los docentes de la UGEL-Virú.

DIRIGIDO A: Docentes de la UGEL-Virú

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pérez Morales Liliana Consuelo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Docencia y Gestión Educativa

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |



Mg. Liana Consuelo Pérez Morales

DNI: 18021585

Orcid:  <https://orcid.org/0000-0003-4471-7006>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Observaciones |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión 1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje | | | | | | | |
| 1 | Promueve el interés de los estudiantes en entornos virtuales desarrollando dinámicas grupales. | X | | X | | X | | |
| 2 | Involucra a sus estudiantes en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje virtual retroalimentando constantemente | X | | X | | X | | |
| 3 | Favorece la comprensión del sentido, importancia y utilidad de lo que se aprende utilizando estrategias de gamificación. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico | | | | | | | |
| 4 | Promueve efectivamente el razonamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes a través de dinámicas virtuales | X | | X | | X | | |
| 5 | Promueve efectivamente la creatividad en las actividades de aprendizaje de los estudiantes haciendo uso de la gamificación. | X | | X | | X | | |
| 6 | Promueve efectivamente el pensamiento crítico en las actividades de aprendizaje virtual de los estudiantes haciendo uso de lecturas críticas o estudios de casos. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| | Dimensión 3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza | | | | | | | |
| 7 | Monitorea el trabajo de los estudiantes y de sus avances durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje virtual a través de una plataforma virtual, grupos en wasaps u otra red social. | X | | X | | X | | |
| 8 | Realiza la retroalimentación de las actividades desarrolladas en la sesión de aprendizaje virtual a través de videos o videoconferencias | X | | X | | X | | |
| 9 | Evalúa teniendo en cuenta las necesidades o dificultades de aprendizaje de sus estudiantes a través de formularios virtuales o cuestionarios de Word. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad | | | | | | | |
| 10 | Trata de manera respetuosa y muestra consideración hacia las opiniones de sus estudiantes considerando la crisis sanitaria que venimos atravesando. | X | | X | | X | | |
| 11 | Trasmite cordialidad o calidez a los estudiantes durante las sesiones de aprendizaje virtual. | X | | X | | X | | |
| 12 | Muestra empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes a través del uso de herramientas informáticas. | X | | X | | X | | |

| | Dimensión 5. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 13 | Emplea mecanismos de control (Registros, lista de cotejo virtuales) para regular el comportamiento de los estudiantes en sus videoconferencias. | X | | X | | X | | |
| 14 | Interviene de forma oportuna para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de sus sesiones virtuales. | X | | X | | X | | |
| 15 | Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato cuando realiza sus videoconferencias. | X | | X | | X | | |

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

Apellidos y nombres del juez validador. Pérez Morales, Liana Consuelo **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4471-7006>

Especialidad del validador: Licenciada en Educación

Enero, 18 de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):



Mg. Liana Consuelo Pérez Morales
DNI: 18021585

Orcid:  <https://orcid.org/0000-0003-4471-7006>

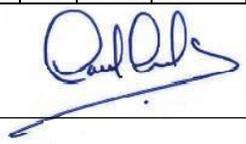
Matriz de validación experto 2

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADORES | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|-------------------|--|---|---|---------------------|---------|-------|-----------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | |
| DESEMPEÑO DOCENTE | Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje | Motiva a sus estudiantes al uso de herramientas virtuales. | Promueve el interés de los estudiantes en entornos virtuales desarrollando dinámicas grupales. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Involucra a sus estudiantes en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje virtual retroalimentando constantemente | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Favorece la comprensión del sentido, importancia y utilidad de lo que se aprende utilizando estrategias de gamificación. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico | Incentiva el razonamiento en entornos virtuales. Incentiva la creatividad en entornos virtuales. | Promueve efectivamente el razonamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes a través de dinámicas virtuales | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | Incentiva el pensamiento crítico en entornos virtuales. | Promueve efectivamente la creatividad en las actividades de aprendizaje de los estudiantes haciendo uso de la gamificación. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Promueve efectivamente el pensamiento crítico en las actividades de aprendizaje virtual de los estudiantes haciendo uso de lecturas críticas o estudios de casos. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza | Evalúa avances académicos en entornos virtuales. Retroalimenta sus sesiones de aprendizaje. | Monitorea el trabajo de los estudiantes y de sus avances durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje virtual a través de una plataforma virtual, grupos en wasaps u otra red social. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Realiza la retroalimentación de las actividades desarrolladas en la sesión de aprendizaje virtual a través de videos o videoconferencias | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Evalúa teniendo en cuenta las necesidades o dificultades de aprendizaje de sus estudiantes a través | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|--|---|--|---|--|--|---|--|---|--|--|--|
| | | | de formularios virtuales o cuestionarios de Word. | | | | | | | | | | | | | | |
| Propicia un ambiente de respeto y proximidad | Trasmite afecto generando un clima de confianza. Muestra una actitud empática frente a las necesidades afectivas. | Trata de manera respetuosa y muestra consideración hacia las opiniones de sus estudiantes considerando la crisis sanitaria que venimos atravesando. | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |
| | | Trasmite cordialidad o calidez a los estudiantes durante las sesiones de aprendizaje virtual. | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |
| | | Muestra empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes a través del uso de herramientas informáticas. | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |
| Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes | Utiliza estrategias de control que regulan el comportamiento del estudiante. | Emplea mecanismos de control (Registros, lista de cotejo virtuales) para regular el comportamiento de los estudiantes en sus videoconferencias. | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |
| | | Interviene de forma oportuna para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | | | desarrollo de sus sesiones virtuales. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato cuando realiza sus videoconferencias. | | | | X | | X | | X | | X | | | |



Dra. Calvo Gastañaduy, Carola Claudia

DNI: 17893640

Orcid: 0000-0001-6716-3187.

DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el desempeño docente

OBJETIVO: Recoger información medible sobre el desempeño docente, de modo general y específico, de los docentes de la UGEL-Virú.

DIRIGIDO A: Docentes de la UGEL-Virú

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Calvo Gastañaduy, Carola Claudia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |



Dra. Calvo Gastañaduy, Carola Claudia

DNI: 17893640

Orcid:  <https://orcid.org/0000-0002-0599-461X>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Observaciones |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión 1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje | | | | | | | |
| 1 | Promueve el interés de los estudiantes en entornos virtuales desarrollando dinámicas grupales. | X | | X | | X | | |
| 2 | Involucra a sus estudiantes en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje virtual retroalimentando constantemente | X | | X | | X | | |
| 3 | Favorece la comprensión del sentido, importancia y utilidad de lo que se aprende utilizando estrategias de gamificación. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico | | | | | | | |
| 4 | Promueve efectivamente el razonamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes a través de dinámicas virtuales | X | | X | | X | | |
| 5 | Promueve efectivamente la creatividad en las actividades de aprendizaje de los estudiantes haciendo uso de la gamificación. | X | | X | | X | | |
| 6 | Promueve efectivamente el pensamiento crítico en las actividades de aprendizaje virtual de los estudiantes haciendo uso de lecturas críticas o estudios de casos. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| | Dimensión 3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza | | | | | | | |
| 7 | Monitorea el trabajo de los estudiantes y de sus avances durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje virtual a través de una plataforma virtual, grupos en wasaps u otra red social. | X | | X | | X | | |
| 8 | Realiza la retroalimentación de las actividades desarrolladas en la sesión de aprendizaje virtual a través de videos o videoconferencias | X | | X | | X | | |
| 9 | Evalúa teniendo en cuenta las necesidades o dificultades de aprendizaje de sus estudiantes a través de formularios virtuales o cuestionarios de Word. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad | | | | | | | |
| 10 | Trata de manera respetuosa y muestra consideración hacia las opiniones de sus estudiantes considerando la crisis sanitaria que venimos atravesando. | X | | X | | X | | |
| 11 | Trasmite cordialidad o calidez a los estudiantes durante las sesiones de aprendizaje virtual. | X | | X | | X | | |
| 12 | Muestra empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes a través del uso de herramientas informáticas. | X | | X | | X | | |

| | Dimensión 5. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 13 | Emplea mecanismos de control (Registros, lista de cotejo virtuales) para regular el comportamiento de los estudiantes en sus videoconferencias. | X | | X | | X | | |
| 14 | Interviene de forma oportuna para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de sus sesiones virtuales. | X | | X | | X | | |
| 15 | Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato cuando realiza sus videoconferencias. | X | | X | | X | | |

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

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID:

Apellidos y nombres del juez validador. Calvo Gastañaduy, Carola Claudia **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-0599-461X>

Especialidad del validador: Bióloga y Licenciada en Ciencias Naturales

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Enero, 18 de 2021



**Dra. Calvo Gastañaduy, Carola
Claudia**

DNI: 17893640

Orcid:  <https://orcid.org/0000-0002-0599-461X>

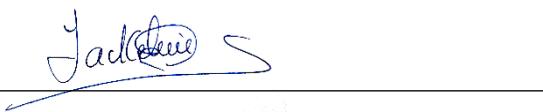
Matriz de validación experto 3

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADORES | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | |
|-------------------|--|---|---|---------------------|---------|-------|-----------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|
| | | | | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | |
| | | | | | | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | | |
| DESEMPEÑO DOCENTE | Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje | Motiva a sus estudiantes al uso de herramientas virtuales. | Promueve el interés de los estudiantes en entornos virtuales desarrollando dinámicas grupales. | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Involucra a sus estudiantes en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje virtual retroalimentando constantemente | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Favorece la comprensión del sentido, importancia y utilidad de lo que se aprende utilizando estrategias de gamificación. | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico | Incentiva el razonamiento en entornos virtuales. Incentiva la creatividad en entornos virtuales. | Promueve efectivamente el razonamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes a través de dinámicas virtuales | | | | | X | | X | | X | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | Incentiva el pensamiento crítico en entornos virtuales. | Promueve efectivamente la creatividad en las actividades de aprendizaje de los estudiantes haciendo uso de la gamificación. | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Promueve efectivamente el pensamiento crítico en las actividades de aprendizaje virtual de los estudiantes haciendo uso de lecturas críticas o estudios de casos. | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza | Evalúa avances académicos en entornos virtuales. Retroalimenta sus sesiones de aprendizaje. | Monitorea el trabajo de los estudiantes y de sus avances durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje virtual a través de una plataforma virtual, grupos en wasaps u otra red social. | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Realiza la retroalimentación de las actividades desarrolladas en la sesión de aprendizaje virtual a través de videos o videoconferencias | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Evalúa teniendo en cuenta las necesidades o dificultades de aprendizaje de sus estudiantes a través | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|--|---|--|---|--|--|---|--|---|--|--|--|
| | | | de formularios virtuales o cuestionarios de Word. | | | | | | | | | | | | | | |
| Propicia un ambiente de respeto y proximidad | Trasmite afecto generando un clima de confianza. Muestra una actitud empática frente a las necesidades afectivas. | Trata de manera respetuosa y muestra consideración hacia las opiniones de sus estudiantes considerando la crisis sanitaria que venimos atravesando. | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |
| | | Trasmite cordialidad o calidez a los estudiantes durante las sesiones de aprendizaje virtual. | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |
| | | Muestra empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes a través del uso de herramientas informáticas. | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |
| Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes | Utiliza estrategias de control que regulan el comportamiento del estudiante. | Emplea mecanismos de control (Registros, lista de cotejo virtuales) para regular el comportamiento de los estudiantes en sus videoconferencias. | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |
| | | Interviene de forma oportuna para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | | desarrollo de sus sesiones virtuales. | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato cuando realiza sus videoconferencias. | | | | X | | X | | X | | X | | |



Dra. Yaneth Yackeline Silva Mercado

DNI: 42238047

Orcid: 0000-0001-6716-3187.

DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el desempeño docente

OBJETIVO: Recoger información medible sobre el desempeño docente, de modo general y específico, de los docentes de la UGEL-Virú.

DIRIGIDO A: Docentes de la UGEL-Virú

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Silva Mercado, Yaneth Yackeline

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |



Dra. Yaneth Yackeline Silva Mercado

DNI: 42238047

Orcid:  <https://orcid.org/0000-0001-6716-3187>

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Observaciones |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión 1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje | | | | | | | |
| 1 | Promueve el interés de los estudiantes en entornos virtuales desarrollando dinámicas grupales. | X | | X | | X | | |
| 2 | Involucra a sus estudiantes en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje virtual retroalimentando constantemente | X | | X | | X | | |
| 3 | Favorece la comprensión del sentido, importancia y utilidad de lo que se aprende utilizando estrategias de gamificación. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico | | | | | | | |
| 4 | Promueve efectivamente el razonamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes a través de dinámicas virtuales | X | | X | | X | | |
| 5 | Promueve efectivamente la creatividad en las actividades de aprendizaje de los estudiantes haciendo uso de la gamificación. | X | | X | | X | | |
| 6 | Promueve efectivamente el pensamiento crítico en las actividades de aprendizaje virtual de los estudiantes haciendo uso de lecturas críticas o estudios de casos. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| | Dimensión 3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza | | | | | | | |
| 7 | Monitorea el trabajo de los estudiantes y de sus avances durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje virtual a través de una plataforma virtual, grupos en wasaps u otra red social. | X | | X | | X | | |
| 8 | Realiza la retroalimentación de las actividades desarrolladas en la sesión de aprendizaje virtual a través de videos o videoconferencias | X | | X | | X | | |
| 9 | Evalúa teniendo en cuenta las necesidades o dificultades de aprendizaje de sus estudiantes a través de formularios virtuales o cuestionarios de Word. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad | | | | | | | |
| 10 | Trata de manera respetuosa y muestra consideración hacia las opiniones de sus estudiantes considerando la crisis sanitaria que venimos atravesando. | X | | X | | X | | |
| 11 | Trasmite cordialidad o calidez a los estudiantes durante las sesiones de aprendizaje virtual. | X | | X | | X | | |
| 12 | Muestra empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes a través del uso de herramientas informáticas. | X | | X | | X | | |

| | Dimensión 5. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 13 | Emplea mecanismos de control (Registros, lista de cotejo virtuales) para regular el comportamiento de los estudiantes en sus videoconferencias. | X | | X | | X | | |
| 14 | Interviene de forma oportuna para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de sus sesiones virtuales. | X | | X | | X | | |
| 15 | Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato cuando realiza sus videoconferencias. | X | | X | | X | | |

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

Apellidos y nombres del juez validador: Silva Mercado, Yaneth Yackeline **ORCID:** <https://Orcid: 0000-0001-6716-3187>

Especialidad del validador: Licenciada en Educación Inicial

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Enero, 18 de 2021



Dra. Yaneth Yackeline Silva Mercado
DNI: 42238047

Orcid:  <https://Orcid: 0000-0001-6716-3187>

Análisis de la validación de contenido a nivel de expertos

Cuestionario sobre desempeño docente

Del análisis consolidado del coeficiente de validez de contenido a través de la V de Aiken a 3 expertos consultados sobre los ítems propuestos sobre el “Cuestionario sobre desempeño docente” no sugiere corrección o eliminación de ítem alguno, por ser >0.80 y ≤ 1.00 (1.00). Por lo que se considera que el “Cuestionario sobre desempeño docente” posee una fuerte validez de contenido.

Validez de contenido general y específico

| Dimensión | Ítems | Criterios | Expertos | | | Total (S) | V. Aiken | Validez por ítems |
|------------------------|-------|-------------|----------|---|---|-----------|----------|-------------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | | | |
| Involucra estudiantes | item1 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item2 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Calidad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item3 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| Promueve razonamientos | item4 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item5 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Calidad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item6 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| Evalúa el progreso | item7 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item8 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item9 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |

| | | | | | | | | |
|--|--------|-------------|---|---|---|---|------|----------------|
| Propicia ambiente de respeto | item10 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item11 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item12 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| Regula positivamente el comportamiento | item13 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item14 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | item15 | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Relevancia | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| | | Claridad | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | Validez fuerte |
| Total | | | | | | | 1.00 | Validez fuerte |

Consolidado de validez de contenido

| Dimensión | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Puntuación específica |
|--|-------------|------------|----------|-----------------------|
| Involucra estudiantes | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| Promueve razonamientos | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| Evalúa el progreso | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| Promueve ambiente de respeto | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| Regula positivamente el comportamiento | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| Puntuación general | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |

Análisis de confiabilidad del instrumento.

“Cuestionario para evaluar el desempeño docente”

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario para evaluar el desempeño docente” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 docentes de la UGEL-Chao, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 15 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus cinco dimensiones del “Cuestionario para evaluar el desempeño docente” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna alpha de Crombach del instrumento es de 0.93, en promedio y de sus dimensiones (0.92 en Involucra a los estudiantes, 0.93 en Promueve el razonamiento, 0.92 en Evalúa el progreso, 0.93 en Propicia ambiente de respeto y 0.93 en Regula positivamente el comportamiento). La puntuación de los ítems (oscilaron entre 0.92 y 0.93). Por lo que se considera que el “Cuestionario para evaluar el desempeño docente” es confiable.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

| | Involucra a los estudiantes | Promueve el razonamiento | Evalúa el progreso | Propicia ambiente de respeto | Regula positivamente |
|---------|-----------------------------|--------------------------|--------------------|------------------------------|----------------------|
| Ítem 1 | .73 | | | | |
| Ítem 2 | .89 | | | | |
| Ítem 3 | .75 | | | | |
| Ítem 4 | | .70 | | | |
| Ítem 5 | | .38 | | | |
| Ítem 6 | | .79 | | | |
| Ítem 7 | | | .69 | | |
| Ítem 8 | | | .86 | | |
| Ítem 9 | | | .77 | | |
| Ítem 10 | | | | .54 | |
| Ítem 11 | | | | .54 | |
| Ítem 12 | | | | .69 | |

| | | | | | |
|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Ítem 13 | | | | | .62 |
| Ítem 14 | | | | | .47 |
| Ítem 15 | | | | | .64 |
| Correlación por dimensiones | .79 | .62 | .77 | .59 | .58 |
| Correlación total | .67 | | | | |

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

| | Involucra a los estudiantes | Promueve el razonamiento | Evalúa el progreso | Propicia ambiente de respeto | Regula positivamente |
|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------|------------------------------|----------------------|
| Ítem 1 | .93 | | | | |
| Ítem 2 | .92 | | | | |
| Ítem 3 | .92 | | | | |
| Ítem 4 | | .93 | | | |
| Ítem 5 | | .93 | | | |
| Ítem 6 | | .92 | | | |
| Ítem 7 | | | .93 | | |
| Ítem 8 | | | .92 | | |
| Ítem 9 | | | .92 | | |
| Ítem 10 | | | | .93 | |
| Ítem 11 | | | | .93 | |
| Ítem 12 | | | | .93 | |
| Ítem 13 | | | | | .93 |
| Ítem 14 | | | | | .93 |
| Ítem 15 | | | | | .93 |
| Correlación por dimensiones | .92 | .93 | .92 | .93 | .93 |
| Correlación total | .93 | | | | |

Anexo 4. Bases de datos

| BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO DOCENTE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|-----------------------|---|---|----|---------------|---|---|----|--------------------|---|---|----|-------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|----|
| ESTUDIANTE Nº | INVOLUCRA ESTUDIANTES | | | | PROMUEVE RAZ. | | | | EVALÚA EL PROGRESO | | | | PROPICIA AMBIENTE | | | | REGULA POSITIVAMENTE | | | | Σ |
| | 1 | 2 | 3 | Σ | 4 | 5 | 6 | Σ | 7 | 8 | 9 | Σ | 10 | 11 | 12 | Σ | 13 | 14 | 15 | Σ | |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3 | 3 | 4 | 10 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 54 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 3 | 3 | 2 | 8 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 9 | 44 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 3 | 11 | 2 | 2 | 2 | 6 | 48 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 45 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 55 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 9 | 2 | 3 | 3 | 8 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 9 | 46 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 2 | 2 | 2 | 6 | 42 |
| 8 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 3 | 2 | 7 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 41 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 60 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 2 | 4 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 3 | 4 | 10 | 55 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 48 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 45 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 45 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 3 | 4 | 11 | 59 |
| 15 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 3 | 1 | 7 | 43 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 3 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 56 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 48 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 30 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 1 | 3 | 2 | 6 | 46 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 3 | 4 | 10 | 4 | 4 | 4 | 12 | 1 | 3 | 1 | 5 | 44 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 4 | 3 | 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 49 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 45 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 3 | 4 | 11 | 4 | 3 | 3 | 10 | 48 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 3 | 3 | 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 46 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 3 | 4 | 10 | 49 |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 3 | 3 | 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 44 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 10 | 3 | 2 | 2 | 7 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 51 |
| 28 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 45 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 3 | 4 | 11 | 52 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 56 |
| 31 | 2 | 2 | 3 | 7 | 3 | 3 | 3 | 9 | 2 | 3 | 4 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 46 |
| 32 | 1 | 3 | 3 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 3 | 3 | 4 | 10 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 3 | 4 | 10 | 46 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 8 | 1 | 4 | 4 | 9 | 4 | 4 | 2 | 10 | 3 | 2 | 4 | 9 | 47 |
| 34 | 2 | 3 | 3 | 8 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 2 | 3 | 8 | 41 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 60 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 44 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 3 | 4 | 10 | 58 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 2 | 3 | 7 | 45 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 4 | 4 | 11 | 4 | 3 | 4 | 11 | 3 | 3 | 3 | 9 | 53 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 3 | 3 | 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 51 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 11 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 3 | 3 | 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 11 | 50 |
| 42 | 3 | 3 | 4 | 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 4 | 3 | 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 50 |
| 43 | 4 | 4 | 2 | 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 3 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 | 11 | 53 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 3 | 4 | 10 | 51 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 4 | 4 | 11 | 47 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 11 | 3 | 3 | 4 | 10 | 3 | 4 | 3 | 10 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 52 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3 | 4 | 3 | 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 49 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 3 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 12 | 52 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 50 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 4 | 4 | 12 | 52 |

BASES DE DATOS DE COMPETENCIAS EMOCIONALES

| ESTUDIANTE Nº | TRABAJO EN EQUIPO | | | | | ASERTIVIDAD | | | | | EMPATÍA | | | | | AUTORREGULACIÓN | | | | | Σ | | | | |
|------------------|-------------------|---|---|---|---|-------------|---|---|---|---|---------|----|----|----|----|-----------------|----|----|----|----|---|----|----|----|----|
| | ITEMS | | | | | ITEMS | | | | | ITEMS | | | | | ITEMS | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Σ | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Σ | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | Σ | 16 | 17 | | 18 | 19 | 20 | Σ |
| 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 63 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 10 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 | 53 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 16 | 69 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 57 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 65 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 58 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 14 | 57 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 11 | 50 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 74 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 68 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 60 |
| 12 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | 66 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 57 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 73 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 57 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 62 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 62 |
| 18 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 52 |
| 19 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 67 |
| 20 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 69 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 61 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 16 | 65 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 62 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 57 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 56 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 60 |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 14 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 62 |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 16 | 61 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 63 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 74 |
| 31 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 67 |
| 32 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 15 | 56 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 69 |
| 34 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 10 | 51 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 76 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 63 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 70 |
| 38 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 65 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 60 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 61 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 15 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 61 |
| 42 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 50 |
| 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 65 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 67 |
| 45 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 60 |
| 46 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 61 |
| 47 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 63 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 68 |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 64 |
| 50 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 65 |

Anexo 5. Constancia

I.E.I "INICIOS BRILLANTES"



CONSTANCIA DE APLICACIÓN

La Directora de la I.E. N° 1649 "Inicios Brillantes", con código modular N° 0622571. del centro poblado, de California del distrito de Virú y provincia de Virú, que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Karina Yolanda Minaya Zavaleta, estudiante de la TAET de la Universidad César Vallejo, aplicó los instrumentos de investigación correspondiente a su Tesis titulada: Competencias Emocionales y desempeño docente de la UGEL VIRU 2020, estos instrumentos se aplicaron a los docentes de esta institución educativa, durante los meses de diciembre de 2020 a enero del presente año, haciendo llegar su cuestionario de manera virtual a través del WhatsApp del director.

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

Virú, 14 de abril del 2021





Institución Educativa Inicial
N° 129 "DIVINO NIÑO JESÚS"
HUANCAQUITO ALTO - VIRÚ
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ:200
AÑOS DE INDEPENDENCIA



CONSTANCIA DE APLICACIÓN

La directora de la I.E. N°129 "DIVINO NIÑO JESÚS" con código modular N° 1176049 del centro poblado, del distrito Huancaquito Alto y provincia de Virú, que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Karina Yolanda Minaya Zavaleta, estudiante de la TAET de la Universidad César Vallejo, aplicó los instrumentos de investigación correspondiente a su Tesis titulada: Competencias Emocionales y desempeño docente de la UGEL VIRU 2020, estos instrumentos se aplicaron a los docentes de esta institución educativa, durante los meses de diciembre a enero del presente año, haciendo llegar su cuestionario de manera virtual a través del Whatsapp del director.

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

Virú, 14 de Abril del 2021



Alicia Consuelo Carraña Pelaez
DIRECTORA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°1747
“Sagrado Corazón de Jesús”

RD. N°857 – 24 de marzo 1988

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

La Directora de la I.E. N° 1747 “Sagrado Corazón De Jesús”, con código modular N° 0733196 del centro poblado, del distrito de Chao y provincia de Virú, que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Karina Yolanda Minaya Zavaleta, estudiante de la TAET de la Universidad César Vallejo, aplicó los instrumentos de investigación correspondiente a su Tesis titulada: Competencias Emocionales y desempeño docente de la UGEL VIRU 2020, estos instrumentos se aplicaron a los docentes de esta institución educativa, durante los meses de diciembre a enero del presente año, haciendo llegar su cuestionario de manera virtual a través del Whatsapp del director.

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

Virú, 14 de abril del 2021





CONSTANCIA DE APLICACIÓN

La Directora de la I.E. N° 1644, con código modular N°0570630 del centro poblado El Carmelo, del distrito y provincia de Virú, que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Karina Yolanda Minaya Zavaleta, estudiante de la TAET de la Universidad César Vallejo, aplicó los instrumentos de investigación correspondiente a su Tesis titulada: Competencias Emocionales y desempeño docente de la UGEL VIRU 2020, estos instrumentos se aplicaron a los docentes de esta institución educativa, durante los meses de diciembre a enero del presente año, haciendo llegar su cuestionario de manera virtual a través del WhatsApp del director.

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

Virú, 14 de abril del 2021




CARMEN PALOMINO CHÁVEZ
DNI 42649954
DIRECTORA



CONSTANCIA DE APLICACIÓN

La Directora de la I.E. N° 1688, con código modular N° 0622605 del centro poblado de Buenavista, del distrito de Chao y provincia de Virú, que suscribe;

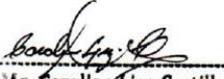
HACE CONSTAR:

Que, la profesora Karina Yolanda Minaya Zavaleta, estudiante de la TAET de la Universidad César Vallejo, aplicó los instrumentos de investigación correspondiente a su Tesis titulada: Competencias Emocionales y desempeño docente de la UGEL VIRU 2020, estos instrumentos se aplicaron a los docentes de esta institución educativa, durante los meses de diciembre a enero del presente año, haciendo llegar su cuestionario de manera virtual a través del Whatsapp del director.

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

Virú, 14 de abril del 2021




Mg. Carolina Liza Castillo
DIRECTORA(e)



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 101

SAN IGNACIO - GUADALUPE

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

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

La directora de la I.E. N°101, con código modular N° 1175645 del centro poblado de San Ignacio, del distrito de Guadalupe y provincia de Viru, que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Karina Yolanda Minaya Zavaleta, estudiante de la TAET de la Universidad César Vallejo, aplicó los instrumentos de investigación correspondiente a su Tesis titulada: Competencias Emocionales y desempeño docente de la UGEL VIRU 2020, estos instrumentos se aplicaron a los docentes de esta institución educativa, durante los meses de diciembre a enero del presente año, haciendo llegar su cuestionario de manera virtual a través del WhatsApp del director.

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

Virú, 14 de abril del 2021



ROSA MERCEDES VENTURA URTEAGA

DNI 43194783

DIRECTORA



INSTITUCION EDUCATIVA N°2109 "TESORITOS DE JESÚS"

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

La Directora de la I.E. N° 2109, con código modular N°1560648 del centro poblado de Chao, distrito de Chao y provincia de Virú, que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Karina Yolanda Minaya Zavaleta, estudiante de la TAET de la Universidad César Vallejo, aplicó los instrumentos de investigación correspondiente a su Tesis titulada: Competencias Emocionales y desempeño docente de la UGEL VIRU 2020, estos instrumentos se aplicaron a los docentes de esta institución educativa, durante los meses de diciembre a enero del presente año, haciendo llegar su cuestionario de manera virtual a través del WhatsApp del director.

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

Virú, 14 de abril del 2021

Atentamente.



Prof. ROCIO DIAZ FERNANDEZ
Directora (e)