



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Competencias Socioemocionales y Desempeño Docente en
Egresados de una Universidad de Trujillo, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN DOCENCIA UNIVESITARIA

AUTORA:

Araujo Cano, Fanny ([ORCID: 0000-0003-2173-2895](https://orcid.org/0000-0003-2173-2895))

ASESOR:

Dr. Leyva Aguilar, Nolberto Arnildo ([ORCID: 0000-0002-3697-7361](https://orcid.org/0000-0002-3697-7361))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

TRUJILLO-PERÚ

2021

Dedicatoria

A Saulo y Débora, por su paciencia y alegría. A Benito, por apoyo incondicional. A Juan y Ayde por amarme desde siempre.

Fanny Araujo

Agradecimiento

A los maestros y maestras que me brindaron sus valiosos aportes y mostraron muy buena disposición en la ejecución de esta investigación.

Fanny Araujo

Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1.	Estadígrafos de competencias socioemocionales y desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020	19
Tabla 2.	Categoría de la dimensión conciencia de sí mismo de la variable competencias socioemocionales de egresados de una universidad de Trujillo, 2020.	19
Tabla 3.	Categoría de la dimensión autogestión y motivación de la variable competencias socioemocionales de egresados de una universidad de Trujillo, 2020.	20
Tabla 4.	Categoría de la dimensión conciencia social y prosocial de la variable competencias socioemocionales de egresados de una universidad de Trujillo, 2020.	20
Tabla 5.	Categoría de la dimensión toma de decisiones de la variable competencias socioemocionales de egresados de una universidad de Trujillo, 2020.	20
Tabla 6.	Categoría de la variable competencias socioemocionales de egresados de una universidad de Trujillo, 2020.	21
Tabla 7.	Categoría de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020.	21
Tabla 8.	Categoría de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020.	21
Tabla 9.	Categoría de la dimensión participación de la gestión articulada a la comunidad de la variable desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020.	22
Tabla 10.	Categoría de la dimensión desarrollo de la profesionalidad de la variable desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020.	22
Tabla 11.	Categoría de la variable desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020.	22
Tabla 12.	Resultados de la Prueba de normalidad de competencias socioemocionales y desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020	23
Tabla 13.	Relaciones entre competencias socioemocionales y desempeño docente en egresados de una universidad de Trujillo, 2020	24

Resumen

Esta investigación se llevó a cabo con la finalidad de determinar la relación existente entre competencias socioemocionales y desempeño de docentes egresados de una Universidad de Trujillo, mediante un análisis descriptivo no experimental correlacional transversal; se trabajó con una población muestral de 39 docentes; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos, dos cuestionarios que se aplicaron en línea a los participantes, el cuestionario de competencias socioemocionales tuvo 16 ítems y el de desempeño docente 29. Se obtuvo la validez con el coeficiente de Holsti 0,94 y confiabilidad de 0,954 alfa de Cronbach para el primer cuestionario y 0,97 de validez también por coeficiente de Holsti y confiabilidad de 0,958 por alfa de Cronbach para el segundo cuestionario.

Se concluyó que existe relación significativa y directa entre ambas variables y sus dimensiones, así lo demuestran los resultados obtenidos al aplicar el coeficiente de correlación de Rho Spearman: competencias socioemocionales, conciencia de sí mismo, autogestión y motivación, conciencia social y prosocial y toma de decisiones con el desempeño docente ($r=,733$ $r=,626$ $r=,619$ $r=,727$ $r=,671$) todos con (sig. <0.01)

Palabras clave: Competencias socioemocionales, desempeño docente

Abstract

This research was carried out in order to determine the relationship between socio-emotional competencies and the performance of teachers graduated from a University of Trujillo, through a descriptive non-experimental cross-sectional correlational analysis in which a sample population of 39 teachers was used; The survey was used as a technique and as instruments, two questionnaires that were applied online to the participants, the questionnaire of socio-emotional competences had 16 items and the teacher performance questionnaire 29. Validity was obtained with the Holsti coefficient 0.94 and reliability of 0.954 Cronbach's alpha for the first questionnaire and 0.97 validity also by Holsti coefficient and reliability of 0.958 by Cronbach's alpha for the second questionnaire.

It was concluded that there is a significant and direct relationship between both variables and their dimensions, as shown by the results obtained when applying the Rho Spearman correlation coefficient: socio-emotional competencies, self-awareness, self-management and motivation, social and prosocial awareness and decision-making. decisions with teacher performance ($r = .733$ $r = .626$ $r = .619$ $r = .727$ $r = .671$) all with (sig. <0.01)

Keywords: Socio-emotional competences, teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios que se han producido desde finales del siglo XX hasta hoy exigen a los profesionales el dominio de competencias que le permitan una exitosa inserción en el mercado laboral; considerando estos cambios, se hace obvia la necesidad de que las instituciones formadoras en educación superior, como las universidades, vuelvan la mirada a sus currículos y determinen qué procesos siguen o deben seguir para lograr en sus estudiantes el desarrollo de las tan ansiadas competencias.

El proyecto Tuning, entre otros aspectos, realizó valiosos aportes a la reforma curricular universitaria en Europa; realizó una clasificación de las competencias que debe poseer un egresado universitario, denominándolas competencias genéricas (transversales) y competencias específicas (profesionalizadoras) Las competencias específicas caracterizan a las profesiones, están constituidas por conocimientos, actitudes e intereses propios de su campo, mientras que las competencias genéricas son de carácter universal para cualquier graduado universitario (Bravo, 2007)

En España, algunas universidades han ofertado másteres y posgrados para profesores relacionados con el desarrollo de las competencias socioemocionales, que son parte de las competencias genéricas. La Universidad de Barcelona, por ejemplo, brinda un Posgrado en Educación Emocional y Bienestar desde el curso 2002, 2003 (Pérez et al., 2019) y otras como la Universidad de Cantabria han incluido el aprendizaje socioemocional de los futuros docentes en sus programas oficiales básicos, bien de manera obligatoria o bien optativa (Palomera et al., 2019)

Entre los años 2004 y 2007 se llevaron a cabo reuniones del proyecto Tuning para América Latina en las que participaron universidades de toda la región y se dialogaron las realidades educacionales de nuestro continente; el tema de la educación estuvo presente desde los comienzos del proyecto, considerándose la importancia de las competencias genéricas de los docentes y sugirieron que se deben emprender acciones para lograr que los egresados en educación las desarrollen (Beneitone et al., 2007). Entre las competencias genéricas que deben desarrollar los estudiantes universitarios están las competencias socioemocionales: toma de decisiones, habilidades interpersonales, motivación y autonomía.

Hacia el año 2014, en nuestro país se aprobó la Ley N° 30220, con la que se buscó asegurar la calidad de la educación superior; para ello se creó la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), cuya finalidad es supervisar la calidad del servicio educativo brindado por las universidades y una de sus funciones es otorgarles el licenciamiento. Entre las condiciones para asegurar el licenciamiento, las universidades deben incluir en sus programas académicos el desarrollo de competencias (British Council, 2016).

Posteriormente, se creó la Ley de Reforma Magisterial, que, entre otros aspectos, reconoce la labor docente, la misma que es medida por las competencias que posee a través de evaluaciones de desempeño (Congreso de la República del Perú, 2012); el docente, entonces, debe demostrar que posee las competencias específicas y genéricas que se requieren para desempeñar sus funciones; en parte, estas competencias están contenidas en el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2018a) y se especifican en las rúbricas de observación del desempeño (MINEDU, 2018)

Así surgió la idea de realizar esta investigación, a fin de conocer cómo se relacionan las competencias genéricas socioemocionales con el ejercicio profesional de los egresados de educación de una universidad de Trujillo.

El problema de investigación quedó formulado así ¿Cuál es la relación de las competencias socioemocionales y desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020?

La presente investigación es relevante socialmente porque los resultados están dirigidos a la comunidad de docentes egresados de una universidad, quienes pueden encontrar información confiable, que puede resultar muy útil en su formación profesional continua.

Las implicaciones prácticas se evidencian en las sugerencias para la mejora de los programas curriculares de los estudiantes de educación a nivel universitario, considerando el tipo de competencias genéricas que deben desarrollar.

El Valor Teórico radica en la organización, sistematización y creación de cierto conocimiento científico teórico para la comunidad de investigadores

interesados en el desempeño de egresados que ejercen la docencia y competencias socioemocionales.

La utilidad Metodológica ha posibilitado la validación de instrumentos que permitan el recojo confiable y válido de datos que garanticen resultados reales en cuanto a competencias socioemocionales y desempeño docente.

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las competencias socioemocionales y desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020.

Como objetivos específicos se consideraron: Identificar la relación entre conciencia de sí mismo y el desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020. Identificar la relación entre autogestión y motivación y el desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020. Identificar la relación entre conciencia social y prosocial y el desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020. Identificar la relación entre toma de decisiones y el desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020.

La hipótesis general considerada fue: existe relación directa y significativa entre competencias socioemocionales y desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020. Y la hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre competencias socioemocionales y desempeño de docentes egresados de una universidad de Trujillo, 2020.

Así mismo se consideraron como hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre conciencia de sí mismo y desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020. Existe relación directa y significativa entre autogestión y motivación y desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020. Existe relación directa y significativa entre conciencia social y prosocial y desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020. Existe relación directa y significativa entre toma de decisiones y desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Tacca et al. (2020) propusieron relacionar la inteligencia emocional del docente y la satisfacción académica en una universidad de Lima. La investigación fue cuantitativa correlacional y se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. El muestreo fue por conveniencia y evaluaron a 87 docentes. Concluyeron correlación positiva entre ambas variables (0.80) y que los docentes mayores de 45 años mostraron mayor desarrollo de habilidades emocionales y mayor satisfacción académica por parte de sus estudiantes.

Rodríguez (2020) planteó determinar la correlación entre las habilidades blandas y el desempeño de docentes de posgrado de la universidad Norbert Wiener, en una investigación cuantitativa no experimental transversal correlacional. Aplicaron rúbricas como instrumento de evaluación a 78 docentes. Concluyeron que la relación entre ambas variables es directa y significativa ($d=0,601$).

Ramírez et al. (2019) propusieron determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de 18 docentes universitarios de Huancavelica, en una investigación de diseño descriptivo correlacional. Obtuvieron sus datos usando la técnica de la encuesta y cuestionario con escala de tipo Likert. Determinaron una relación directa entre las variables con un r de Pearson de 0,787 y significancia de 0,01 (bilateral).

Argota et al. (2019) investigaron sobre la inteligencia emocional en la docencia universitaria aplicando un cuestionario de preguntas cerradas con escala tipo Likert a 19 docentes de una universidad nacional de Ica. Concluyeron que, la IE fue decisiva y calificada como positiva por los docentes.

Revilla & Molina (2017) propusieron determinar la relación los estilos de liderazgo en docentes de la universidad San Martín de Porres. Aplicaron un cuestionario adaptado de Bar On EQ-i para la inteligencia emocional y MLQ 5X para el liderazgo, a 130 docentes. Determinaron una relación estadística positiva y significativa entre ambas variables.

Laudadío & Mazzitelli (2019) tuvieron como objetivo relacionar los estilos de enseñanza con las habilidades socioemocionales. Utilizaron la encuesta y el

cuestionario ANOVA simple en 80 docentes. Obtuvieron como resultado diferencias significativas entre ambas variables pues los docentes con estilos de enseñanza centrados en el aprendizaje poseen mayor desarrollo de habilidades emocionales mientras que los docentes que muestran un estilo centrado en la enseñanza poseen menos habilidades sociales.

Piovano et al., 2020 investigaron sobre competencias emocionales y estrés en un estudio de tipo descriptivo correlacional transversal; analizaron una muestra no probabilística de 517 universitarios, mediante la aplicación de tres instrumentos; observaron una correlación significativa, indirecta y moderada entre prosocialidad y acción agresiva antisocial ($r = -0,411$ $p < 0,01$).

Jaramillo (2019) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño de los docentes de González Suárez de Durán, Ecuador. Este estudio no experimental de diseño correlacional asociativa utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario que se aplicó a 25 docentes contratados para el período 2018-2019; los resultados obtenidos rechazan la hipótesis afirmativa ya que no se encuentra relación significativa entre ambas variables ($Rho = 0,17$) ($p = 0,945$)

Borsic & Riveros (2017) investigaron sobre las relaciones entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de instituciones de educación superior. Este estudio es de enfoque cuantitativo, utilizaron la encuesta y el cuestionario de auto-reporte en una muestra aleatoria de 338 docentes de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE de Ecuador. Entre sus conclusiones más importantes resalta la relación negativa y débil entre la dimensión percepción de emociones (conciencia de sí mismo) y el desempeño docente ($r_s = -0.143$; $p = 0.42 < 0.05$)

Suárez & Martín (2019) propusieron relacionar inteligencia emocional y burnout en docentes de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Usaron la encuesta y como instrumentos TMSS-24 y MBI-GS aplicados a 304 docentes. Destacan entre sus conclusiones que la IE ejerce un efecto negativo y significativo sobre el agotamiento y positivo y significativo sobre la eficacia profesional.

La presente investigación se fundamenta en el sistema filosófico del Humanismo, comprendido este en su sentido amplio como el valor que se le da al

ser humano y a su condición como tal y que coloca al hombre como ser histórico que, con su esfuerzo, es capaz de desarrollar todas sus posibilidades. La reflexión filosófica del humanismo nos lleva a descubrir diferentes tipos del mismo, pero no se trata aquí de hacer un recorrido para descubrir toda esa riqueza, si no de enfocarnos hacia el paradigma humanista en la educación.

Según, Chanto & Durán (2014), el paradigma humanista educativo busca introducir en el sector educativo cambios en el pensamiento y en la metodología que se adapten a las necesidades de los estudiantes de hoy y reconozcan la individualidad y potencialidades del ser; esto representa retos para la sociedad del conocimiento que deben traducirse en acciones concretas desde las aulas.

Partiendo de la misma premisa del paradigma humanista educativo, es labor del profesional de la educación contribuir con la formación integral del ser humano. Ello implica dedicación esmerada que encuentra su fundamento en la vocación de ser docente. Siguiendo a Freire (1972) comprendemos que desde el punto de vista del paradigma educativo la educación debe lograr la integración del individuo a su contexto procurando la transformación del mismo y la construcción de una sociedad solidaria. En ese sentido es preciso incorporar en nuestro sistema educativo el desarrollo de competencias, no solo cognitivas, también socioemocionales que le permitan al ser humano ser constructor activo de su vida y su entorno.

Además de las teorías sobre el Humanismo, la primera variable de esta investigación encuentra sus fundamentos en las teorías psicológicas sobre la inteligencia emocional y para la segunda variable nos fundamentamos en las teorías sobre modelos educativos para América Latina y las normas legales que rigen en nuestro país.

Las competencias socioemocionales, en sus inicios no aparecen como tal sino más bien como inteligencia emocional; este concepto aparece con mayor énfasis a finales del siglo XX con autores como Peter Salovey y John Mayer (1990) y más tarde con Daniel Goleman (1995), quien convirtió estas dos palabras en un término de moda cuando escribió su libro "Inteligencia Emocional" (Cantero 2012).

Gardner es otro investigador destacado en el campo de la inteligencia; desarrolló la teoría de las inteligencias múltiples hacia el año 1983; de la cual

tomamos dos tipos que se refieren a las relaciones con nuestro ser interno y a las relaciones sociales que establecemos los seres humanos (Flores, 2017) Estas inteligencias a saber son:

Inteligencia Intrapersonal: De acuerdo con Gardner (1993) son las capacidades que nos ayudan a tener una idea precisa y real de quienes somos y nos permite actuar eficientemente cada día; en consecuencia, podemos indicar que estas capacidades influyen en nuestro desempeño laboral pues nos permiten ejercer roles de acuerdo a lo que creemos que somos.

Inteligencia Interpersonal: Citando siempre a Gardner (1993), esta inteligencia nos permite comprender al otro; es la que determina nuestras relaciones con los demás, por ejemplo, elegir una pareja o amigos y en gran medida, nuestras relaciones laborales. Se relaciona estrechamente con la empatía y el buen manejo de las relaciones sociales.

A partir de autores como Daniel Goleman, Mayer y Salovey (1997), se desarrollan dos modelos teóricos de la inteligencia emocional: El modelo de habilidades sustentado por Mayer y Salovey y el modelo mixto defendido por Goleman (1997) y Bar On (1997)

La inteligencia emocional, según Goleman (1995) es “poder reconocer sentimientos propios y ajenos, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones”; años más tarde, como el mismo Goleman (2010) lo manifestara, la expresión inteligencia emocional (IE) aparece en contextos diversos y es usado en muchos idiomas con la abreviatura de CE (cociente emocional).

De acuerdo con Cantero (2012), Goleman clasificó la inteligencia emocional considerando cinco elementos: autoconciencia, autorregulación, automotivación, reconocimiento de emociones en los otros y manejo de relaciones; estos elementos fueron reducidos a cuatro dimensiones posteriormente por el mismo autor.

Aunque este modelo de la Inteligencia Emocional haya sido propuesto para el desempeño en el mundo empresarial y el liderazgo organizativo (Goleman 2010), tiene mucha afinidad con el campo educativo (Cantero, 2012)

Además de Goleman, Mayer y Salovey continuaron con sus investigaciones sobre Inteligencia Emocional y redefinieron el concepto para el año 1997 explicándolo como la capacidad cognitiva de descubrir, asimilar, comprender y regular las emociones (Repetto y Pena, 2010); más tarde en el año 2000 estos autores continúan concibiendo su modelo con cuatro ramas interrelacionadas: regulación reflexiva, comprensión-análisis, asimilación y expresión de emociones (Mayer et al., 2000)

Cantero (2012) sostiene que Bar On, en el año de 1997 amplía la definición de inteligencia emocional indicando que esta estaría conformada por capacidades independientes de la capacidad intelectual, como, por ejemplo, competencias emocionales y sociales, que le permiten al ser humano enfrentar con éxito las exigencias del ambiente ya que estas nos ayudan a entendernos y a expresarnos de forma segura y a relacionarnos con los demás.

Considero que la definición de Bar On, es muy importante porque inserta el constructo competencias emocionales y sociales en el que hace la diferenciación entre inteligencia cognitiva e inteligencia emocional, siendo esta última denominada también competencias socioemocionales. Posteriormente, Bar-on (2014), señala que es más apropiado hablar de una inteligencia socioemocional (ESI) porque aquí aparecen competencias, destrezas y facilitadores intrapersonales e interpersonales que se combinan para determinar el comportamiento humano efectivo; en consecuencia y debido al significado que encierran ambos constructos en adelante utilizaremos el de competencias socioemocionales.

De acuerdo con Bisquerra & Pérez (2007) aún existe discrepancia entre los expertos para definir este grupo de competencias que son equivalente con la inteligencia emocional; hay quienes usan el constructo competencia social y otros prefieren competencia socioemocional; también existe poco acuerdo en la morfología gramatical: competencias socioemocionales o socio-emocionales.

Para la primera variable de esta investigación, competencias socioemocionales, se está considerando como base las construcciones teóricas de varios autores, entre ellos Goleman, Salovey, Mayer, Gardner y Bar-On y se

consideró viable usar el constructo Competencias Socioemocionales para referirnos a las características que encierra la inteligencia emocional.

Según lo define Rojas et al. (2017) “las competencias socioemocionales son la capacidad para comprender, regular y expresar nuestras emociones, basadas en un procesamiento cognitivo- afectivo que favorezcan a una mayor adaptación en el contexto social, promoviendo el bienestar intra e interpersonal”; siguiendo esta definición nos queda aclarar por qué el uso del término competencias.

El término competencia ha sido motivo de diversos análisis teóricos; López, (2016), explica que no siempre se ha hecho el uso adecuado del término y propone que este debe conceptualizarse a partir de una visión histórica, referencia etimológica y sintética; de este modo concluye señalando que una competencia sería la acción idónea para integrar, impulsar, movilizar y combinar el saber conocer, hacer y saber ser en sus diferentes particularidades, considerando dentro de este último saber, la ética, la autonomía y la flexibilidad para realizar un buen desempeño.

Siguiendo a Rojas et al. (2017) y López, (2016), entendemos por competencias socioemocionales a las actitudes que puede desplegar el ser humano para brindar una respuesta idónea frente al contexto social en el que se desenvuelven para asegurar su bienestar personal y contribuir con el bienestar de los demás.

Para medir esta variable se usará el cuestionario de competencias sociales y emocionales (SEC-Q), que al decir de su autor permite evaluar estas competencias en contextos diversos e incluso puede medir qué tan efectivos resultan los programas de aprendizaje socio-emocional (Zych et al., 2018). Este cuestionario toma como dimensiones las mencionadas en una publicación de Durlak et al, (2015); la autoconciencia o conciencia de sí mismo, es la capacidad de prestar atención y comprender las propias emociones, metas y valores, siendo capaz de reconocer la relación entre pensamientos, sentimientos y comportamientos. La autogestión es la capacidad de gestionar las propias emociones y comportamientos para facilitar la motivación y el logro de las propias metas. La conciencia social consiste en comprender a otras personas, diferentes

contextos sociales y normas. Las habilidades relacionales permiten iniciar y mantener relaciones interpersonales prosociales, respetando las normas sociales y teniendo buenas habilidades comunicativas. La toma de decisiones responsable incluye la consideración reflexiva de diferentes opciones teniendo en cuenta el bienestar propio y de los demás.

De acuerdo con Repetto & Pena (2010), hay evidencia que sugiere que educar a los adolescentes en inteligencia socioemocional, mejora su calidad personal y educativa pues se ha demostrado que estudiantes con más logros académicos poseen mejores niveles de competencias socio-emocionales y la situación se invierte en estudiantes con depresión e inadaptación social porque estos muestran deficiencia en cuanto a logros académicos.

Como dice Monzalvo et al. (2019), mantener la motivación de los estudiantes requiere de la regulación de las emociones para sostener un clima de inclusión en el aula que permita la fluidez académica de los estudiantes; lograr esta regulación no solo demanda al docente capacidad cognitiva, también demanda habilidades emocionales y sociales que pueden surtir un gran efecto.

Lorent et al (2020) sostiene una posición similar a la de Monzalvo et al. (2019), pues expresa que se ha demostrado que las competencias socioemocionales se relacionan con los logros académicos de los estudiantes; toma como referencia las afirmaciones de UNESCO y OCDE que indican que la formación integral no solo encierra áreas académicas sino también sociales y emocionales.

De acuerdo a los autores señalados en párrafos anteriores, es imprescindible el desarrollo de competencias socioemocionales en las personas, especialmente en los más jóvenes que son los que desempeñarán roles de dirección en la sociedad, a futuro; en ese sentido le corresponde al campo educativo lograrlo. Los primeros llamados a realizar esta tarea son las instituciones educativas, sean estas de nivel básico o superior; siendo uno de los protagonistas principales el docente; si el docente no está preparado en competencias socioemocionales difícilmente puede transmitir las a sus estudiantes. De allí surge la necesidad de analizar el desempeño del docente en relación a las competencias socioemocionales. Hay que

dejar por sentado que el docente no es el único responsable de la calidad educativa, existen otros factores como el desempeño y la gestión de las autoridades comunales y educativas así como los presupuestos asignados para infraestructura, recursos tecnológicos entre otros (Martínez et al., 2016)

Sobre el Desempeño Docente, se ha encontrado literatura abundante, pues al decir de Gálvez & Milla (2018) es una materia compleja y su desarrollo es diverso en relación a los diversos contextos políticos que se presentan alrededor del mundo; de este modo resultaría difícil agotar su riqueza en algunas páginas; por esa razón se va a considerar aspectos centrales que nos permitan fundamentar nuestra investigación.

Estrada (2013) indica que “el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal” y tiene razón; si bien es cierto la calidad educativa tiene que ver con muchos otros factores; el desempeño de un docente es fundamental. Evaluar este desempeño es un proceso arduo y que ha dado lugar a la creación de estrategias que no siempre han sido bien recibidas ya que se entiende a la evaluación como una acción sancionadora más que formadora.

En muchos países del mundo como Estados Unidos, Australia, Reino Unido, se han establecido diversos modelos para evaluar el desempeño de un docente; Latinoamérica también es una región que ha planteado la necesidad de lograr la forma adecuada de evaluar este desempeño, especialmente a partir de las últimas décadas del siglo XX y por supuesto en este siglo (Vaillant, 2008); esta es una necesidad que surge precisamente para formar estudiantes que respondan a los desafíos de este tiempo.

En términos generales, según Estrada (2013) existen cuatro modelos de evaluación del desempeño, de los cuales el más significativo es el que está basado en la práctica reflexiva pues tiene como finalidad la mejora integral de las capacidades del docente; es un proceso de reflexión sobre la acción que requiere de autoevaluación para el reconocimiento y la búsqueda de soluciones que permitan la disminución de los fracasos y fortalezcan el éxito.

En nuestro país se ha tomado el modelo de la práctica reflexiva para afianzar la evaluación del desempeño docente y lo ha considerado en estrecha relación con el logro de la calidad educativa; este modelo también considera a los estudiantes e instituciones educativas (SINEACE, 2020b)

Las reformas educativas que hemos emprendido en el país y que nos conducen a una mejor comprensión de la evaluación y significancia del desempeño docente, surgen a partir del año 2002 cuando se establece el Acuerdo Nacional; más tarde, en 2003 se promulga la ley N° 28044, Ley General de Educación y en el año 2006 se establece el Proyecto Educativo Nacional al 2021. (SINEACE, 2020a). Posteriormente se promulga la Ley de la Carrera Pública Magisterial (Congreso de la República del Perú, 2012) y en 2014 se establece la nueva Ley Universitaria (Ley 30220, 2014)

Consideramos que, en relación a la labor docente, tanto la Ley N° 29944 y la Ley N° 30220, han causado gran impacto en el sistema educativo de nuestro país. Por un lado, la Ley de la Carrera Pública Magisterial exige mayor preparación para el docente de instituciones educativas estatales y evalúa su desempeño con exámenes de ingreso y permanencia en la carrera. De otro lado, la Ley de la Reforma Universitaria muestra para el docente del nivel superior una serie de exigencias como el respeto al estado de derecho, rigurosidad académica, investigación, perfeccionamiento permanente, tutoría, mejoramiento de los programas en que participa, respeto a las normas internas, conducta digna, entre otros (Ley 30220, 2014).

Es así, que el docente de hoy debe desplegar en su desempeño una serie de habilidades que de hecho se relacionan con la inteligencia cognitiva, pero también con la inteligencia emocional. No se podría hablar de un buen desempeño del docente si se soslaya el ejercicio de competencias socioemocionales que están dentro de las competencias genéricas y solo se consideran las competencias profesionalizadoras.

El desempeño docente, según Arroyo (2018), consiste en la realización de actividades por parte de un docente que están fundamentadas en principios pedagógicos. A juicio de Hunt (2009) un buen desempeño docente sería entendido

como la efectividad que muestra un docente, de todos y cualquier nivel educativo, al hacer que sus estudiantes alcancen los resultados anhelados; entendidos estos resultados no como la adquisición de conocimientos si no como el desarrollo de competencias.

En esta investigación tomaremos lo que Rafael & Orbegoso (2019) manifiestan sobre el desempeño docente “consiste en las diversas actitudes y aptitudes del docente, observables, objetivas, medibles del quehacer pedagógico y presentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y evaluación”

Para la variable desempeño docente se han considerado las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, relacionado con la elaboración de programas, unidades y sesiones de aprendizaje considerando la interculturalidad y la inclusión. Describe las características sociales y cognitivas del estudiante, el dominio de la disciplina científica y pedagógica respecto a su especialidad y la selección de materiales y estrategias para la enseñanza y evaluación del aprendizaje (MINEDU, 2012)

En el caso de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se describe la dirección del proceso, es decir la mediación pedagógica que lo favorezca. Entra a tallar todos los aspectos que se orienten a determinar el logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje sin dejar de lado aquellos aspectos de la enseñanza que se quieren optimizar. (MINEDU, 2012)

En la dimensión participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad encontramos la intervención activa y democrática del docente en la que desatacan la comunicación efectiva con los miembros de la comunidad educativa y las familias, así como el compromiso para con la visión y misión de la I.E y un clima institucional favorable al logro de los aprendizajes. (MINEDU, 2012)

Finalmente, la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se caracteriza por la reflexión sistemática de la práctica pedagógica y el desarrollo profesional de los miembros de la comunidad educativa. Parte importante de esta dimensión es la responsabilidad compartida en los procesos y resultados del aprendizaje y la implementación de estrategias que correspondan a los lineamientos educativos a nivel regional y nacional. (MINEDU, 2012)

III. METODOLOGÍA

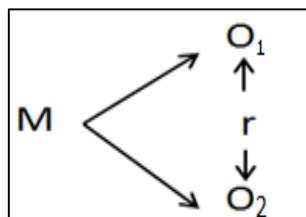
3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo descriptivo correlacional, descriptivo por la caracterización en niveles de las variables generales y las dimensiones de estas, y correlacional por la vinculación de las referidas variables generales y dimensiones (Hernández & Mendoza, 2018)

Hernández & Mendoza (2018) señalaron que los diseños correlacionales son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales)

El diseño fue no experimental, transversal, correlacional.

El esquema del diseño quedó así:



Dónde:

M= Muestra de estudio (egresados de una universidad de Trujillo)

O1= Competencias socioemocionales

O2= Desempeño Docente

R= relación entre las variables investigadas

3.2 Variables y operacionalización

Variable Competencias Socioemocionales:

Definición Conceptual: Rojas et al. (2017) definió a las competencias socioemocionales como “la capacidad para comprender, regular y expresar nuestras emociones, basadas en un procesamiento cognitivo- afectivo que favorezcan a una mayor adaptación en el contexto social, promoviendo el bienestar intra e interpersonal”

Definición Operacional: Las competencias socioemocionales se evaluaron en función de la conciencia de sí mismo, autogestión y motivación, conciencia social y comportamiento prosocial, toma de decisiones; concretizándose en un cuestionario de competencias socioemocionales de 16 ítems.

Indicadores: Identifica a plenitud sus emociones, pensamientos y actitudes ante una situación determinada; regula sus emociones y comportamientos para el logro de sus metas; denota empatía y asertividad al relacionarse con los demás; evalúa las diversas situaciones antes de tomar una decisión.

Escala de Medición: Ordinal, con escala de Likert: Nunca (1). Casi nunca (2). Algunas veces (3). Casi siempre (4). Siempre (5)

Variable Desempeño Docente:

Definición Conceptual: El desempeño docente consiste en las diversas actitudes y aptitudes del docente, son observables, objetivas, medibles del quehacer pedagógico y presentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y evaluación. (Rafael & Orbegoso, 2019)

Definición Operacional: El Desempeño Docente se evaluó en función de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; concretizándose en un cuestionario de 29 ítems.

Indicadores: Planifica de manera colegiada considerando características de los estudiantes y sus contextos, procesos pedagógicos y didácticos y la revisión permanente de su programación curricular con fines de mejora; propicia un clima de convivencia democrática en el que demuestra dominio de contenidos disciplinares, recursos y estrategias y evalúa permanentemente con fines de retroalimentación y mejora de los aprendizajes; colabora activa y democráticamente en la construcción y mejora continua del proyecto educativo y establece buenas relaciones con las familias, la comunidad, el estado y la sociedad civil; Reflexiona su

práctica y desarrolla procesos continuos de aprendizaje ejerciendo una ética de respeto por los derechos y se compromete con su función social.

Escala de Medición: Ordinal, con escala de Likert: Nunca (1). Rara vez (2). Ocasionalmente (3). Frecuentemente (4). Siempre (5)

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: fue finita y correspondió a una cantidad de 39 egresados entre hombres y mujeres de la facultad de educación de una universidad de Trujillo. La característica principal de la población fue que todos se encuentran en ejercicio profesional en la provincia de Trujillo y sus edades comprendieron entre 32 y 48 años. Como expresan Hernández & Mendoza (2018) la población se refiere al conjunto de los casos que concuerdan con las mismas descripciones.

Muestra: Se ha considerado a los 39 egresados de la facultad de educación de una universidad de Trujillo, de los cuales 24 son mujeres (62%) y 15 son varones (38%). Siguiendo a Hernández & Mendoza (2018), una muestra es parte representativa de la población sobre la que se recoge los datos que se requieren para la investigación.

Criterios de inclusión: Egresados de la facultad de educación de una universidad que estén laborando en este año, que hayan participado de al menos un concurso público para ocupar una plaza de acuerdo a la especialidad que posee.

Criterios de exclusión: Egresados de la facultad de educación de una universidad que no cuenten con dominio de las tecnologías de información y comunicación o que estén a poco tiempo de jubilarse.

Muestreo: Para esta investigación se trabajó con un muestreo no probabilístico por conveniencia e interés de la investigadora considerándose a toda la población de estudio como muestra universal.

Unidad de Análisis: Fueron docentes egresados de una universidad de Trujillo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta con dos cuestionarios cuyas alternativas de respuestas se ajustaban a la escala de Likert y fueron elaborados usando la herramienta de Google forms. Arias (2006) señala que estas deben ajustarse al diseño de investigación, así mismo indica que estos procedimientos son usados por el investigador para recoger la información que dará sustento a su investigación.

Instrumentos: El primer cuestionario sobre la variable competencias socioemocionales tuvo 16 ítems, 4 dimensiones y su escala de posibles respuestas para cada ítem es de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el valor más alto. La validez de contenido se hizo con coeficiente de Holsti y se obtuvo un valor de 0,94. La validez con análisis factorial confirmatorio 0,821; la confiabilidad se midió con alfa de Cronbach con un valor de 0,954 (anexo 4)

El segundo cuestionario sobre la variable desempeño docente tuvo 29 ítems, 4 dimensiones y su escala de posibles respuestas para cada ítem es de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y 5 el valor más alto. La validez de contenido se hizo con coeficiente de Holsti y se obtuvo un valor de 0,97. La validez con análisis factorial confirmatorio 0,649; la confiabilidad se midió con alfa de Cronbach con un valor de 0,958 (ver anexo 4)

3.5 Procedimientos

Esta investigación se inició precisando el problema de investigación a partir del cual se buscó definir la correlación entre las variables; más adelante se definió la población y la muestra de estudio y se procedió a realizar las gestiones correspondientes para que los cuestionarios sean aplicados. Estos cuestionarios se difundieron usando el correo electrónico y whatsapp de los individuos objeto del estudio y se aplicaron en línea, respondiendo así al contexto de educación a distancia que se acató debido a la emergencia por la COVID-19; se precisó y divulgó el conocimiento informado y la confidencialidad para que los participantes estuvieran seguros del uso de los datos proporcionados.

Los datos enviados por los participantes fueron recogidos en una hoja de cálculo y luego se procesaron con el programa SPSS – 25; los mismos que nos permitieron comprobar la hipótesis, extraer conclusiones y brindar recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Se inició con la parte descriptiva de variables y dimensiones, haciéndole notar sus niveles; luego se aplicó la prueba de normalidad siendo el resultado menor que 0,05. Por lo que se usó una prueba no paramétrica siendo Rho Spearman con significatividad al 5%.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos de esta investigación estuvieron referidos al uso de normas internacionales APA, séptima edición para la redacción y el uso correcto de citas y bibliografía y consideraron los principios de la declaración de Helsinki (Manzini, 2000): los procedimientos usados no causaron daño físico, moral o emocional a los participantes; se respetó la voluntad y el deseo de participar de los sujetos de estudio y se informó de la investigación a todos en igualdad de condiciones. Se trató con confidencialidad los datos proporcionados por todos los participantes, especialmente aquellos que corresponden a la información personal como el nombre, edad y número de teléfono.

Se empleó la herramienta Turnitin para realizar revisiones y detectar casos de plagio y autoplagio.

Sañudo (2006) señala que la investigación educativa es ética cuando esta contribuye con el conocimiento científico e impacta en la práctica reduciendo al mínimo los posibles daños; también hace referencia a ciertas pautas como las siguientes: el investigador debe ser responsable y consecuente con sus producciones reconociendo sus competencias y también limitaciones; el investigado es autónomo con la información que desea o no brindar y pleno conocedor de sus derechos, además debe estar bien informado de lo que la investigación encierra (consentimiento informado).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Estadígrafos de competencias socioemocionales y desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020

	CM	AM	CSP	TD	CS	PA	EA	PGE	DP	DD
N Válido	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	16,87	12,33	23,38	12,64	65,23	30,92	48,26	18,28	16,18	113,64
Mediana	16,00	12,00	24,00	12,00	64,00	30,00	47,00	18,00	16,00	111,00
Moda	16	12	24	12	60 ^a	27 ^a	46	16 ^a	15	108 ^a
Desv.	1,809	1,457	2,720	1,614	6,877	4,201	5,442	2,635	2,281	13,781
Desviación										
Mínimo	13	9	19	9	52	24	38	14	13	92
Máximo	20	15	28	15	78	39	60	22	20	140
Suma	658	481	912	493	2544	1206	1882	713	631	4432

Nota: Data de Competencias socioemocionales y desempeño docente

Interpretación: Los estadígrafos de competencias socioemocionales media, mediana, moda, desviación, mínimo, máximo, suma son: 39; 0; 65,23; 64,00; 60^a; 6,877; 52; 78; 2544.

Los estadígrafos de competencias socioemocionales, media, mediana, moda, desviación, mínimo, máximo, suma son: 65,23; 64,00; 60^a; 6,877; 52; 78; 2544.

Tabla 2

Categoría de la dimensión conciencia de sí mismo de la variable competencias socioemocionales de egresados de una universidad de Trujillo, 2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	1	2,6	2,6	2,6
Alto	38	97,4	97,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Nota: Data de Competencias Socioemocionales

Interpretación: Existe predominio del nivel alto con 97,4% (38 egresados) y en menor dominio el nivel medio con 2,6% (01 egresado)

Tabla 3

Categoría de la dimensión autogestión y motivación de la variable competencias socioemocionales de egresados de una universidad de Trujillo, 2020

				Porcentaje	
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	3	7,7	7,7	7,7
	Alto	36	92,3	92,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: Data de Competencias Socioemocionales

Interpretación: Existe predominio del nivel alto con 92,3% (36 egresados) y en menor dominio el nivel medio con 7,7% (03 egresado)

Tabla 4

Categoría de la dimensión conciencia social y prosocial de la variable competencias socioemocionales de egresados de una universidad de Trujillo, 2020

				Porcentaje	
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	20,5	20,5	20,5
	Alto	31	79,5	79,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: Data de Competencias Socioemocionales

Interpretación: Existe predominio del nivel alto con 79,5% (31 egresados) y en menor dominio el nivel medio con 20,5% (08 egresado)

Tabla 5

Categoría de la dimensión toma de decisiones de la variable competencias socioemocionales de egresados de una universidad de Trujillo, 2020

				Porcentaje	
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	3	7,7	7,7	7,7
	Alto	36	92,3	92,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: Data de Competencias Socioemocionales

Interpretación: Existe predominio del nivel alto con 92,3% (36 egresados) y en menor dominio el nivel medio con 7,7% (03 egresado)

Tabla 6

Categoría de la variable competencias socioemocionales de egresados de una universidad de Trujillo, 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	2	5,1	5,1	5,1
	Alto	37	94,9	94,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: Data de Competencias Socioemocionales

Interpretación: Existe predominio del nivel alto con 94,9% (37 egresados) y en menor dominio el nivel medio con 5,1% (02 egresado)

Tabla 7

Categoría de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	5	12,8	12,8	12,8
	Alto	34	87,2	87,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: Data de Desempeño Docente

Interpretación: Existe predominio del nivel alto con 87,2% (34 egresados) y en menor dominio el nivel medio con 12,8% (05 egresados)

Tabla 8

Categoría de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	2	5,1	5,1	5,1
	Alto	37	94,9	94,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: Data de Desempeño Docente

Interpretación: Existe predominio del nivel alto con 94,9% (37 egresados) y en menor dominio el nivel medio con 5,1% (02 egresados)

Tabla 9

Categoría participación en la gestión articulada a la comunidad de la variable desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	12	30,8	30,8	30,8
	Alto	27	69,2	69,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: Data de Desempeño Docente

Interpretación: Existe predominio del nivel alto con 69,2% (27 egresados) y en menor dominio el nivel medio con 30,8% (12 egresados)

Tabla 10

Categoría desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	10,3	10,3	10,3
	Alto	35	89,7	89,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: Data de Desempeño Docente

Interpretación: Existe predominio del nivel alto con 89,7% (35 egresados) y en menor dominio el nivel medio con 10,3% (04 egresados)

Tabla 11

Categoría de la variable desempeño docente de egresados de una universidad de egresados de una universidad de Trujillo, 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	10,3	10,3	10,3
	Alto	35	89,7	89,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: Data de Desempeño Docente

Interpretación: Existe predominio del nivel alto con 89,7% (35 egresados) y en menor dominio el nivel medio con 10,3% (04 egresados)

Tabla 12

Resultados de la Prueba de normalidad de competencias socioemocionales y desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Conciencia de sí mismo	,885	39	,001
Autogestión y motivación	,904	39	,003
Conciencia social y prosocial	,941	39	,040
Toma de decisiones	,778	39	,000
Competencias socioemocionales	,961	39	,196
Preparación para el aprendizaje	,939	39	,036
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	,972	39	,423
Participación en la gestión articulada a la comunidad	,921	39	,010
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,909	39	,004
Desempeño docente	,946	39	,059

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Data de competencias socioemocionales y desempeño docente

Interpretación: Se usó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en la que se determinó que 0.000 es menor de 0.05 por lo tanto los datos son no normales y se usó una prueba No paramétrica que es la Rho Spearman

Tabla 13

Relaciones entre competencias socioemocionales y desempeño docente en egresados de una universidad de Trujillo, 2020

Rho de Spearman			Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Desempeño docente
	Conciencia de sí mismo	Coefficiente de correlación	,567**	,665**	,546**	,621**	,626**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
		N	39	39	39	39	39
	Autogestión y motivación	Coefficiente de correlación	,514**	,651**	,545**	,621**	,619**
		Sig. (bilateral)	,001	,000	,000	,000	,000
		N	39	39	39	39	39
	Conciencia social y prosocial	Coefficiente de correlación	,664**	,773**	,619**	,656**	,727**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
		N	39	39	39	39	39
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,601**	,704**	,636**	,682**	,671**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
		N	39	39	39	39	39
	Competencias socioemocionales	Coefficiente de correlación	,652**	,776**	,660**	,694**	,733**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
		N	39	39	39	39	39

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

Nota: Datos de competencia socioemocional y desempeño docente

Interpretación: Existe relación significativa entre competencias socioemocionales, conciencia de sí mismo, autogestión y motivación, conciencia social y prosocial y toma de decisiones con el desempeño docente ($r=,733$ $r=,626$ $r=,619$ $r=,727$ $r=,671$) todos con (sig. <0.01)

V. DISCUSIÓN

Al analizar los resultados obtenidos en relación a la hipótesis general, se rechazó la hipótesis nula porque existe correlación alta y directa $r=0,733$ entre competencias socioemocionales y desempeño docente, siendo esta relación significativa en el nivel 0.00 (Tabla 13) lo que significa que mientras más competencias socioemocionales desarrolle el docente, su desempeño laboral será mejor.

Estos resultados, según el análisis realizado, se atribuyen en parte a las características propias que han desarrollado estos docentes en ejercicio y que son la muestra de esta investigación. En la actualidad se deben cumplir con muchas exigencias para ser docente, no solo a nivel cognitivo sino también socioemocional, siendo estas características muy propias de la profesión en sí misma ya que no solo implica formar profesionales con altas competencias cognitivas si no también competencias genéricas.

Al comparar estos resultados con otras investigaciones encontramos coincidencias y también algunas diferencias, las cuales se discuten a continuación:

En la investigación realizada por Tacca et al. (2020), encontramos una similitud ya que ellos concluyeron una correlación positiva entre inteligencia emocional y satisfacción académica en docentes; esta investigación se llevó a cabo en la ciudad de Lima. Determinaron una correlación de 0,80. Como vimos en la explicación de las teorías psicológicas que fundamentan este estudio, la inteligencia emocional tiene su equivalente en las competencias socioemocionales en nuestro trabajo de investigación; de este modo, la comprobación de la hipótesis general apoya los estudios realizados por los autores mencionados en este párrafo y se presume la coincidencia de estos resultados a la similitud de contextos socioculturales en los que han sido realizados ambos estudios.

Sin embargo, no todas las investigaciones revisadas sugieren las mismas coincidencias; es el caso del estudio realizado en Ecuador por Jaramillo (2019); quien en su investigación rechazó la hipótesis afirmativa pues concluyeron que no existe relación significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño de los docentes mostrando valores de $(Rho=0,17)$ $(p=0,945)$; otro caso parecido

es el de Borsic & Riveros (2017), también del Ecuador; encontraron una relación negativa y débil entre la dimensión percepción de emociones (cuyo equivalente en nuestra investigación sería la dimensión conciencia de sí mismo) y el desempeño docente, mostrando valores de ($r=-0.143$) ($p<0,42$). Estos dos estudios corresponden a un país vecino, dentro de nuestra región latinoamericana sin embargo de contextos muy diversos y con legislaciones diferentes para el sistema educativo; se asume que esa sería la razón de las diferencias y lo que nos indica que los resultados de nuestra investigación no pueden generalizarse sino ser prudentes y continuar investigando.

Todas nuestras hipótesis específicas se comprobaron, así tenemos:

La relación mostrada entre la dimensión conciencia de sí mismo y la variable desempeño docente mostraron correlación directa moderada y significativa con valores ($r=,626$) y ($\text{sig. } <0.01$), esto significa que los docentes que tienen la capacidad de reconocer y comprender sus propias emociones y cómo éstas pueden influir en sus acciones, tienen un mejor desempeño docente de tal modo que regulan con mayor eficacia el clima del aula, lo que favorece al aprendizaje de sus estudiantes. Estos resultados se apoyan en estudios realizados por diversos investigadores (Goleman, 1995; Mayer et al., 2000; Bisquerra & Pérez, 2007; Baron, 2014; De Weerd & Rossi, 2016;) quienes concuerdan en que muchas personas exitosas en su profesión muestran buen manejo de emociones y son capaces de expresar sus sentimientos y pensamientos de manera no destructiva. Aunque las investigaciones que respaldan esta hipótesis corresponden a otros contextos, sus resultados nos indican que el conocimiento de uno mismo y la respuesta que damos a nuestros pensamientos y emociones juegan un rol importante en nuestra vida laboral, siendo así que las actitudes de un docente hacia su estudiante pueden contribuir con su desarrollo integral o puede minimizarlo.

Otra hipótesis específica comprobada corresponde a la relación entre la dimensión autogestión y motivación y el desempeño docente. La correlación entre ambas es directa moderada y significativa valores ($r=,619$) y ($\text{sig. } <0.01$); analizando esta correlación podemos afirmar que los docentes que saben cómo motivarse logran sus objetivos propuestos, a nivel personal y profesional y eso influye en un desempeño docente exitoso. Un estudio que apoya esta hipótesis es

el realizado por Ramírez et al. (2019), que determinó una correlación directa alta y significativa con valores ($r=0,787$) ($p<0,01$) entre las variables motivación y desempeño laboral de docentes universitarios; de este modo se corrobora para este caso, que la motivación de un docente es muy importante en el logro de sus metas. Se asocian estas coincidencias con el hecho de que ambos estudios han sido realizadas en nuestro país, que los grupos de docentes están sujetos a las mismas exigencias según la normativa que nos rige y poseen características comunes en cuanto a competencias socioemocionales pese a la diversidad cultural que posee nuestro país. Un docente que mantiene su motivación en el tiempo pese a las dificultades que se le puedan presentar y sabe qué es lo que quiere lograr, marca pautas precisas y diseña sus estrategias para alcanzar sus objetivos; de ese modo está en toda la capacidad de lograr los mismos resultados en sus estudiantes.

Para el caso de la dimensión conciencia social y prosocial y la variable desempeño docente, se confirmó la hipótesis específica porque se encontró una correlación directa, alta y significativa mostrando valores ($r=,727$) y ($\text{sig. } <0.01$); con estos resultados corroboramos que un docente que es capaz de comprender a otras personas de contextos y normas distintas, de respetar las normas sociales y con buenas habilidades comunicativas demuestra un desempeño docente exitoso porque logra establecer relaciones interpersonales prosociales horizontales que garantizan los resultados de su trabajo. La comprobación de esta hipótesis es apoyada, en parte, por un estudio realizado por Piovano et al. (2020), sobre competencias emocionales y estrés; en esta investigación destacaron la prosocialidad y la conciencia emocional, mostrando de manera particular una correlación significativa e indirecta entre prosocialidad y acción agresiva antisocial ($r= -0,411$ $p< 0,01$), es decir a mayores y mejores relaciones con las personas de nuestro entorno, menores conductas agresivas que trasgreden las normas sociales; de este modo podemos inferir que saber mantener un trato adecuado con los demás disminuye las agresiones entre colegas o hacia los estudiantes, lo que nos conduce una vez más al logro de un buen clima laboral institucional que se traduce en logro de objetivos a nivel de institución y desempeño docente exitoso.

La última hipótesis específica de nuestra investigación que involucra a la dimensión toma de decisiones y la variable desempeño docente, se comprobó con

valores ($r=,671$) y ($\text{sig. } <0.01$), mostrando así correlación directa moderada y significativa. Esta correlación significa que, si un docente actúa con responsabilidad al momento de tomar decisiones, considerando diversas opciones que involucren el bienestar suyo y de los que están en su entorno, muestra también un desempeño docente exitoso. Rodríguez (2020) realizó una investigación que apoya esta hipótesis y determinó que hay una relación directa y significativa ($r=0,601$) entre habilidades blandas y desempeño docente; siendo una de las de mayor significatividad la de la dimensión responsabilidad y la variable desempeño docente ($r=0,547$); si se actúa reflexiva y responsablemente al momento de tomar decisiones y cumplir con sus deberes un docente logrará un buen desempeño; este investigador considera que sí se puede generalizar la idea de que los docentes con más habilidades blandas son los que tienen mejor desempeño laboral.

Nuestras hipótesis específicas también encuentran respaldo en los estudios de otros investigadores como García (2017), quien en su estudio sobre competencias socioemocionales demuestra que los docentes poseen valores medio-altos en conciencia emocional, comportamiento prosocial y autoeficacia y recomienda que es muy importante la regulación de emociones en las situaciones de enseñanza y aprendizaje; estos resultados los podemos cotejar con los obtenidos en la presente investigación para el caso de las dimensiones conciencia de sí mismo ($r=0,626$) ; conciencia social y prosocial ($0,727$) y la variable desempeño docente; ambos estudios mostraron ser significativos (<0.01). Insistimos una vez más, fundamentándonos en el estudio de García (2017), que el manejo adecuado de nuestras emociones favorece el aprendizaje del estudiante y también al entorno en el cual se desenvuelve un docente. Así mismo Laudadio & Mazzitelli (2019) identificaron los estilos de enseñanza en relación con las habilidades sociales también en docentes argentinos y concluyeron que existen diferencias significativas entre ambas variables: Los docentes con estilo de enseñanza centrado en el aprendizaje poseen un mayor desarrollo de las habilidades emocionales de atención ($p<0.015$) y reparación ($p<.004$), y sucede a la inversa con los docentes que poseen estilo centrado en la enseñanza. Por tal motivo recomiendan identificar tanto sus habilidades emocionales como sus estilos de enseñanza para tener un buen punto de inicio en su desempeño profesional. Consideramos que ambos estudios se complementan porque concuerdan en la

necesidad de desarrollar habilidades o competencias socioemocionales en docentes porque estas favorecen al estilo de enseñanza de los docentes y con ello mejoran el aprendizaje de sus estudiantes.

De acuerdo con la teoría de las inteligencias múltiples propuesta por Gardner (1993), no solo se desarrolla o se posee la inteligencia lógico-matemática o la inteligencia lingüístico-verbal; el ser humano posee otros tipos de inteligencia que se concretizan en las diversas actividades que desarrolla; entre estas otras inteligencias se encuentran dos que son fundamentales en el quehacer de todos los profesionales y por supuesto en los docentes: la inteligencia intrapersonal y la inteligencia interpersonal. Se hace referencia en esta investigación a esos dos tipos de inteligencia porque son las que fundamentan las competencias socioemocionales; por ejemplo, la inteligencia intrapersonal está en estrecha relación con la capacidad de tomar decisiones y hacernos responsables por ellas. Al aceptar la hipótesis general de este estudio con los resultados ya descritos, también aceptamos que el docente en su actividad diaria utiliza lo que Gardner denomina inteligencia intra e interpersonal para lograr mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes. Esta afirmación coincide con la posición de Monzalvo et al. (2019) quien nos dice que las competencias socioemocionales se relacionan con los logros académicos de los estudiantes y que la formación integral de un ser humano implica no solo conocimiento si no también los aspectos sociales y emocionales.

Otros autores como Repetto & Pena (2010) y Lorent et al (2020) coinciden con lo indicado en el párrafo anterior y manifiestan que las competencias socioemocionales mejoran la calidad personal y educativa de los estudiantes, de tal modo que si un estudiante no las desarrolla, evidencia depresión, poca adaptación social y por supuesto bajo nivel académico.

Otros análisis que vale la pena realizar, en base a los resultados obtenidos, son las correlaciones entre dimensiones, así tenemos que entre los valores más altos obtenidos que muestran relación alta, directa y significativa corresponden a las dimensiones conciencia social y prosocial de la variable 1 y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ($r=0,773$) ($\text{sig.}<0.000$) (ver tabla 13). Esto significa que mientras mayor inteligencia interpersonal posee un docente,

mejores serán las estrategias que utilice, pues será minucioso para reconocer las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes y brindarles el soporte que les permita lograr sus objetivos académicos.

También vale considerar la correlación encontrada entre la dimensión toma de decisiones y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes porque muestra ser directa alta y significativa ($r=0,704$) ($\text{sig.}<0.000$) (ver tabla 13). Estos resultados nos hacen pensar en que un docente que es responsable de sus decisiones, planifica y programa las experiencias de aprendizaje examinando al menos dos posibilidades de actuación y respuesta de sus estudiantes; sin duda esto permite considerar más recursos y diferentes estrategias que apoyen el logro académico de los estudiantes, además de orientarlos en otros aspectos no cognitivos relacionados con competencias genéricas.

No podemos dar por finalizadas las discusiones si es que no presentamos una autorreflexión, a manera de evaluación, de todo el proceso seguido en la investigación; ha habido muchas limitaciones que no permitieron ampliar la muestra de estudio y generalizar nuestros resultados; entre esas limitaciones que influyeron, estuvo el aislamiento propio del contexto provocado por la pandemia del COVID y quizás la limitación que más influyó fue la negativa de algunas instituciones y autoridades a que se llevara a cabo la aplicación del cuestionario entre sus miembros; es por esa razón es que no sería muy pertinente generalizar los resultados obtenidos a otros contextos sin haber corroborado con otras investigaciones los resultados obtenidos.

Las teorías revisadas y los estudios de algunos autores, nos acercan al hecho de que el desarrollo de competencias socioemocionales es fundamental para la formación integral del estudiante; tarea que recae en gran medida en los docentes, y para ello el profesor necesita fortalecer su desempeño siendo las competencias socioemocionales un soporte para lograrlo, pues como lo ha señalado el proyecto Tuning, forman parte de las competencias genéricas que todo profesional debe reunir. Consideramos que en esto radica el aporte principal de esta investigación, ratificar lo que algunos investigadores ya lo han explicado en otros contextos y demostrar que existe una relación directa y significativa entre ambas variables entre los egresados de una universidad de Trujillo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la relación entre competencias socioemocionales y desempeño docente de los egresados de la facultad de educación de una universidad de Trujillo presenta un nivel de coeficiente de correlación alta de 0,733 con una significancia alta de $<0,01$.
2. Se identificó que la relación entre Conciencia de sí mismo y desempeño docente de los egresados de la facultad de educación de una universidad de Trujillo, presenta un nivel de coeficiente de correlación moderada de 0,626 con una significancia alta de $<0,01$.
3. Se identificó que la relación entre autogestión y motivación y desempeño docente de los egresados de la facultad de educación de una universidad de Trujillo presenta un nivel de coeficiente de correlación moderada de 0,619 con una significancia alta de $<0,01$.
4. Se identificó que la relación entre conciencia social y prosocial y desempeño docente de los egresados de la facultad de educación de una universidad de Trujillo presenta un nivel de coeficiente de correlación alta de 0,727 con una significancia alta de $<0,01$.
5. Se identificó que la relación entre toma de decisiones y desempeño docente de los egresados de la facultad de educación de una universidad de Trujillo, presenta un nivel de coeficiente de correlación moderada de 0,671 con una significancia alta de $<0,01$.

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades responsables de la formación docente, incluir en sus programas curriculares el desarrollo de la conciencia social y prosocial, de ese modo se hará más visible la vocación del futuro docente y será partícipe de una educación humanista.

A los docentes de educación superior universitaria, continuar con el fortalecimiento de sus competencias socioemocionales ya que estas impactan positivamente en su desempeño profesional.

A los aspirantes a ejercer la docencia universitaria, consolidar la conciencia de sí mismo, ya que esto nos permitirá regular las emociones y generar buen clima institucional.

A los estudiantes de educación de las universidades, mantener su motivación y una visión exitosa de su carrera profesional ya que les permitirá superar obstáculos propios de la formación académica y de la inserción en el mercado laboral.

A los investigadores, plantear nuevos estudios considerando otros factores que influyen en el desempeño de un docente, pues como hemos visto, no existe la misma significatividad y valor de relación entre este y las competencias socioemocionales en contextos socioeconómicos y culturales diferentes.

REFERENCIAS

- Argota, G., Álvarez, R., GAlvez, M., Miranda, J., Sakuray, S., & Córdova, S. (2019). *Emotional Intelligence in University Teaching*. 9, 53–61. <https://doi.org/10.31381/paideia.v9i1.2263>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (Episteme (ed.); Quinta).
- Arroyo, N. (2018). *El Desempeño docente y su relación con la formación de profesores en biología en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación – Enrique Guzmán y Valle*.
- Bar-on, R. (2014). *The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence*. June. https://www.researchgate.net/publication/6509274_The_Bar-On_Model_of_Emotional-Social_Intelligence
- Beneitone, P., Esquetini, C., Maletá, M., González, J., Siufi, G., & Wagenaar, R. (2007). Informe final proyecto Tuning - América Latina: reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina 2004-2007. In *Bilbao: Universidad Deusto* (Vol. 7, Issue 2). http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf
- Bisquerra, R., & Pérez, N. (2007). Emotional Competences. *Educación XX1*, 10(0). <https://doi.org/10.5944/educxx1.1.10.297>
- Borsic, Z., & Riveros, A. (2017). La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de intituciones de Educación Superior. *Asociación Nacional*, 18. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.04.pdf>
- Bravo, N. (2007). Competencias Proyecto Tuning-Europa, Tuning.-America Latina. *Informes de Las Cuatro Reuniones Del Proyecto Tuning-Europa América Latina*, 1–27. http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbc_p_ut/pdfs/m1/competencias_p_royectotuning.pdf
- British Council. (2016). *La reforma del sistema universitario peruano: internacionalización, avance, retos y oportunidades*.

https://www.google.com/search?q=la+reforma+del+sistema+universitario+peruano+internacionalización+avance+retos+y+oportunidades&rlz=1C1CHBF_esPE850PE850&oq=la+reforma+&aqs=chrome.0.69i59j69i57.2647j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8#

Cantero, M. (2012). *Competencias socio-emocionales en la inserción laboral del egresado universitario*. <http://193.145.233.67/dspace/handle/10045/25132>

Chanto, C., & Durán, M. (2014). Educational Humanism in the society of knowledge. *Revista Nuevo Humanismo*, 2(1), 25–36. <https://doi.org/10.15359/rnh.2-1.2>

Congreso de la República del Perú. (2012). Ley 29944. *Diario Oficial El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-reforma-magisterial-ley-n-29944-870810-1/>

Congreso de la República del Perú. (2014). Ley Universitaria 30220. *Diario Oficial El Peruano*, 29. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0021/ley-universitaria-30220>.

De Weerd, M., & Rossi, G. (2016). The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Evaluation of Psychometric Aspects in the Dutch Speaking Part of Belgium. *Intech*, 31. <https://www.intechopen.com/books/advanced-biometric-technologies/liveness-detection-in-biometrics>

Durlak, J., Domitrovich, C., Weissberg, R., & Gullotta, T. (2015). *Handbook of social and emotional learning research and practice* (G. Press (ed.)). https://www.amazon.com/dp/B00V1XIAPM/ref=rdr_kindle_ext_tmb

Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. 1–38. https://scholar.google.es/scholar?cluster=14772767212546492976&hl=es&as_sdt=0,5

Flores, G. (2017). Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM - Lima. In *Repositorio de Tesis - UNMSM*. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6015/Flores_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Freire, P. (1972). *Educación como práctica de la libertad* (S. XXI (ed.)).
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García, L. (2017). Competencias socioemocionales en futuros profesores de psicología. *IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional En Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores En Psicología Del MERCOSUR*, 117–120. <https://www.aacademica.org/000-067/494.pdf>
- Gardner, H. (1993). *Inteligencias múltiples* (Paidós (ed.)).
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence* (1999) Bantam Books (Trad. Kairós (ed.)).
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación - Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=6443>
- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf
- Jaramillo, Y. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42813>
- Laudadío, J., & Mazzitelli, C. (2019). Formación del profesorado: estilos de enseñanza y habiliddes emocionales. *Investigación*, 24, 853–869. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n82/1405-6666-rmie-24-82-853.pdf>
- López, E. (2016). *En torno al concepto de competencia; un análisis de fuentes*. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>
- Lorent, V., Zych, I., & Varo, J. (2020). Socail and emotional competences self-perceived by the university professors in Spain. *Educacion XX1*, 23(1), 297–318. <https://doi.org/10.5944/educxx1.23687>

- Manzini, J. (2000). Declaración De Helsinki: Principios Éticos Para La Investigación Médica Sobre Sujetos Humanos. *Acta Bioethica*, 6(2), 321–334. <https://doi.org/10.4067/s1726-569x2000000200010>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). Teacher Performance and quality education. *Ra Ximhai*, 123–134. <https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e3.2016.06.gm>
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2000). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence. *Intelligence*, 27(4)(0160–2896), 267–298. https://www.academia.edu/928082/Emotional_Intelligence_Meets_Traditional_Standards_for_An_Intelligence
- MINEDU. (2012). *Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED Lineamientos Marco de Buen Desempeño Docente*.
- MINEDU. (2018a). *Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU. (2018b). *RM-138-2018-MINEDU-Modifica-Rubrica-Observacion-Aula.pdf*.
- Monzalvo, A., Fernández, K., Camacho, M., & Corral, N. (2019). Validation of a Spanish adaptation of the Socioemotional Competence Scale for Teachers. *Psicumex*, 9(1), 18–35. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v9i1.182>
- Palomera, R., Briones, E., & Gómez-Linares, A. (2019). Formación en valores y competencias socio-emocionales para docentes tras una década de innovación. *Praxis & Saber*, 10(24), 93–117. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.9116>
- Pérez, N., Berlanga, V., & Alegre, A. (2019). The development of socio-emotional skills in higher education: Assessment of a university graduate program in emotional education. *Bordon, Revista de Pedagogia*, 71(1), 97–113. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2019.64128>

- Piovano, N., Solodovsky, M., & Pascuali, G. (2020). *Socio-emotional competencies and stress. How they relate with academic performance in higher education students*. 69–80. <https://repositorio.unimoron.edu.ar/handle/10.34073/218>
- Rafael, B., & Orbegoso, V. (2019). Pedagogical Leadership of Directors and Teaching Performance. *Lex*, 23, 363–375.
- Ramírez, J., Bollet, F., Vargas, J., & Canchar, Y. (2019). Motivation and work performance in teachers of nursing faculty of the national university of Huancavelica-Perú. *Aporte Santiaguino*, 10(1), 9. <https://doi.org/10.32911/as.2017.v10.n1.178>
- Repetto, E., & Pena, M. (2010). Las Competencias Socioemocionales como Factor de Calidad en la Educación. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 8, 15. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55119084006.pdf>
- Revilla, L. N., & Molina, P. B. (2017). *Inteligencia Emocional Y Liderazgo En Docentes De La Universidad San Martín De Porres Filial Sur , Arequipa* *Inteligência Emocional E Estilos De Liderança Em Professores Da Universidade De San Martín De Porres , Filial Do Sul , Arequipa 2017*. 18, 161–168. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ..v18i2.623>
- Rodríguez, J. (2020). Soft skills as a basis of the good performance of the university teacher. *Innova Research Journal*, 5(2), 186–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Rojas, K., Huamaní, L., & Vilca, L. (2017). Scale of Socio-emotional Competences. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 9(2), 9–19. <https://doi.org/10.17162/rccs.v9i2.648>
- Sañudo, E. (2006). La ética en la investigación educativa. *Hallazgos*, 83–98. <https://www.redalyc.org/pdf/4138/413835165006.pdf>
- SINEACE. (2020a). *Tema 1 Calidad Educativa*.
- SINEACE. (2020b). *Tema 3 Experiencias en evaluación*.

- Suárez, M., & Martín, J. (2019). Influence of socio-demographic profile of teachers on their levels of emotional intelligence and burnout. *Educacion XX1*, 22(2), 93–118. <https://doi.org/10.5944/educxx1.22514>
- Tacca, D., Tacca, A., & Cuarez, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 14(1), 1–16. <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.887>
- Vaillant, D. (2008). Algunos marcos referenciales en la evaluación del desempeño docente en América Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2). <http://hdl.handle.net/10486/661516>
- Zych, I., Ortega, R., Muñoz, R., & Llorent, V. (2018). Dimensions and psychometric properties of the social and emotional competencies questionnaire (SEC-Q) in youth and adolescents. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 50(2), 98–106. <https://doi.org/10.14349/rlp.2018.v50.n2.3>

ANEXO 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores		Escala de medición
Competencias Socioemocionales	Rojas et al. (2017) define a las competencias socioemocionales como la capacidad para comprender, regular y expresar nuestras emociones, basadas en un procesamiento cognitivo- afectivo que favorezcan a una mayor adaptación en el contexto social, promoviendo el bienestar intra e interpersonal.	Las competencias socioemocionales se evaluarán en función de la conciencia de sí mismo, autogestión y motivación, conciencia social y comportamiento prosocial, toma de decisiones; concretizándose en un cuestionario de competencias socioemocionales de 16 ítems.	Conciencia de sí mismo.	Identifica a plenitud sus emociones, pensamientos y actitudes ante una situación determinada.	Bajo: 1-7 Medio: 8-14 Alto: 15-20	Escala ordinal tipo Likert con los siguientes niveles de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Autogestión y motivación	Regula sus emociones y comportamientos para el logro de sus metas	Bajo: 1-6 Medio:7-11 Alto:12-15	
			Conciencia social y comportamiento prosocial	Denota empatía y asertividad al relacionarse con los demás.	Bajo: 1-11 Medio: 12-21 Alto: 22-30	
			Toma de decisiones.	Evalúa las diversas situaciones antes de tomar una decisión.	Bajo: 1-6 Medio:7-11 Alto:12-15	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escales de medición
Desempeño Docente	El desempeño docente consiste en las diversas actitudes y aptitudes del docente, son observables, objetivas, medibles del quehacer pedagógico y presentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y evaluación. (Rafael & Orbegoso, 2019)	El Desempeño Docente se evaluará en función de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; concretizándose en un cuestionario de 29 ítems	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Planifica de manera colegiada considerando características de los estudiantes y sus contextos, procesos pedagógicos y didácticos y la revisión permanente de su programación curricular con fines de mejora.	Bajo: 1-14 Medio: 15-27 Alto: 28-40
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Propicia un clima de convivencia democrática en el que demuestra dominio de contenidos disciplinares, recursos y estrategias y evalúa permanentemente con fines de retroalimentación y mejora de los aprendizajes.	Bajo: 1-20 Medio: 21-40 Alto: 41-60
			Participación de la gestión articulada a la comunidad	Colabora activa y democráticamente en la construcción y mejora continua del proyecto educativo y establece buenas relaciones con las familias, la comunidad, el estado y la sociedad civil.	Bajo: 1-9 Medio: 10-17 Alto: 18-25
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona su práctica y desarrolla procesos continuos de aprendizaje ejerciendo una ética de respeto por los derechos y se compromete con su función social.	Bajo: 1-7 Medio: 8-14 Alto: 15-20
Escala ordinal tipo Likert con los siguientes niveles de respuesta: Nunca (1) Rara vez (2) Ocasionalmente (3) Frecuentemente (4) Siempre (5)					

ANEXO 2: Matriz de consistencia de la investigación

Título: Competencia socioemocionales y desempeño docente de docentes egresados de una universidad de Trujillo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL:	VARIABLE DE ESTUDIO 1: Competencias socioemocionales	TIPO DE INVESTIGACIÓN Descriptiva correlacional
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación de las competencias socioemocionales y desempeño de docentes egresados de una universidad de Trujillo, 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre las competencias socioemocionales y desempeño de docentes egresados de una universidad de Trujillo, 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación directa y significativa entre competencias socioemocionales y desempeño de docentes egresados de una universidad de Trujillo, 2020 	DIMENSIONES <ul style="list-style-type: none"> Conciencia de sí mismo Autogestión y motivación Conciencia social y prosocial Toma de desiciones 	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental correlacional de corte transversal POBLACIÓN: 39 egresados de la facultad de educación de una universidad de Trujillo MUESTRA: Selección: Muestreo Probabilístico Estratificado. Tamaño: 39 egresados
PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	VARIABLE DE ESTUDIO 2: Desempeño docente	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre conciencia de sí mismo y el desempeño docente de docentes egresados de una universidad Nacional de Trujillo,2020? ¿Cuál es la relación entre autogestión y motivación y el desempeño docente de docentes egresados de una universidad de Trujillo, 2020?? ¿Cuál es la relación entre conciencia social y prosocial y el desempeño docente de docentes egresados de una universidad de Trujillo, 2020? ¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y el desempeño docente de docentes egresados de una universidad de Trujillo, 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación entre conciencia de sí mismo y el desempeño de docentes egresados de una universidad Nacional de Trujillo, 2020 Identificar la relación entre autogestión y motivación y el desempeño de docentes egresados de una universidad Nacional de Trujillo, 2020 Identificar la relación entre conciencia social y prosocial y el desempeño de docentes egresados de una universidad Nacional de Trujillo, 2020 Identificar la relación entre toma de decisiones y el desempeño de docentes egresados de una universidad Nacional de Trujillo, 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación directa y significativa entre conciencia de sí mismo y desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020 Existe relación directa y significativa entre autogestión y motivación y desempeño de docentes egresados de una universidad de Trujillo, 2020 Existe relación directa y significativa entre conciencia social y prosocial y desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020 Existe relación directa y significativa entre toma de decisiones y desempeño docente de egresados de una universidad de Trujillo, 2020. 	Selección: Encuesta – Cuestionario (Egresados) TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS Cuadros de frecuencia, coeficientes de correlación, estadísticos para prueba de hipótesis. (SPSS V.24)	
			Fuente: Rojas et al. (2017)	
			Fuente: (Rafael & Orbegoso, 2019)	

ANEXO 3: Ficha técnica de los instrumentos de evaluación

Nombre	Cuestionario de desempeño docente
Autor	Izabela Zych, Rosario Ortega-Ruiz, Raquel Muñoz-Morales y Vicente J. Llorent (2018)
Año de edición	2020
Validación	Universidad Cesar Vallejo
Administración	Individual
Tiempo de duración	20 minutos
Objetivo	Medir las competencias socioemocionales de egresados de educación de una universidad de Trujillo.
Campo de aplicación	Egresados de la facultad de educación.
Tipo de ítems	Cerrado (Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre)
Numero de ítems	16
Áreas del test de la lista de cotejo	I. Conciencia de sí mismo. II. Autogestión y motivación. III. Conciencia social y prosocial. IV. Toma de decisiones
Índice de valoración	Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre
Proceso de resultados	Sistemático, después de la aplicación de la propuesta
Fecha de aplicación	Octubre, 2020

Confiabilidad del Instrumento:

Se hizo la prueba de validez y fiabilidad estadística y se obtuvo .821 en el análisis factorial confirmatorio y .954 con alfa de Cronbach

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.821
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	590,852
	gl	120
	Sig.	,000

Nota: Data de muestra piloto de competencias socioemocionales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.954	16

Nota: Data de muestra piloto de competencias socioemocionales

Nombre	Cuestionario de desempeño docente
Autor	Fanny Araujo Cano
Año de edición	2020
Validación	Universidad Cesar Vallejo
Administración	Individual
Tiempo de duración	35 minutos
Objetivo	Medir el desempeño docente de egresados de educación de una universidad de Trujillo.
Campo de aplicación	Egresados de la facultad de educación.
Tipo de ítems	Cerrado (Nunca, raramente, ocasionalmente, frecuentemente, siempre)
Numero de ítems	29
Áreas del test de la lista de cotejo	I. Preparación para el aprendizaje II. Enseñanza para el aprendizaje III. Participación de la gestión articulada a la comunidad. IV. Desarrollo de la profesionalidad e y la identidad docente.
Índice de valoración	Nunca, raramente, ocasionalmente, frecuentemente, siempre
Proceso de resultados	Sistemático, después de la aplicación de la propuesta
Fecha de aplicación	Octubre, 2020

Confiabilidad del Instrumento:

Se hizo la prueba de validez y fiabilidad estadística y se obtuvo .649 en el análisis factorial confirmatorio y .958 con alfa de Cronbach

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			,649
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1322,671	
	gl	406	
	Sig.		,000

Nota: Data de muestra piloto de desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	29

Nota: Data de muestra piloto de desempeño docente

ANEXO 4: Instrumentos

INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

Estimado/a Docente:

Los fines que persigue este cuestionario de competencias socioemocionales son puramente académicos y de investigación por lo que su respuesta es sumamente importante, por eso se le pide que lea en forma detallada y responda a todas y cada una de las preguntas marcando con una "X" una de las alternativas que se muestran en la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES/ITEMS	1	2	3	4	5
	CONCIENCIA DE SÍ MISMO					
1	Sé ponerle nombre a mis emociones					
2	Soy consciente de los pensamientos que influyen en mis emociones					
3	Diferencio unas emociones de otras					
4	Sé cómo mis emociones influyen en lo que hago					
	AUTOGESTIÓN Y MOTIVACIÓN					
5	Sé cómo motivarme					
6	Tengo claros mis objetivos					
7	Persigo mis objetivos a pesar de las dificultades					
	CONCIENCIA SOCIAL Y PROSOCIAL					
8	Se lo que la gente espera de los demás					
9	Presto atención a las necesidades de los demás					
10	Suelo saber cómo ayudar a las personas que lo necesitan					
11	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo					
12	Suelo escuchar de manera activa					
13	Ofrezco ayuda a los demás cuando me necesitan					
	TOMA DE DECISIONES					
14	Cuando tomo decisiones, analizo cuidadosamente las posibles consecuencias					
15	Suelo considerar las ventajas e inconvenientes de cada opción antes de tomar decisiones					
16	No suelo tomar decisiones a la ligera					

INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado/a Docente:

Los fines que persigue este cuestionario de desempeño docente son puramente académicos y de investigación por lo que su respuesta es sumamente importante, por eso se le pide que lea en forma detallada y responda a todas y cada una de las preguntas marcando con una "X" una de las alternativas que se muestran en la siguiente escala:

Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES/ITEMS	1	2	3	4	5
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
1	¿Identifica las características de sus estudiantes?					
2	¿Hace cursos de actualización?					
3	¿Programa junto a sus compañeros?					
4	¿Contextualiza sus estrategias de enseñanza?					
5	¿Planifica considerando procesos pedagógicos y didácticos?					
6	¿Elabora instrumentos de evaluación de manera colegiada?					
7	¿Organiza diversos recursos para apoyar el aprendizaje de sus estudiantes?					
8	¿Hace mejoras a su programación luego de autoevaluarse?					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
9	¿Se comunica asertivamente con sus estudiantes?					
19	¿Está expectante de las capacidades de sus estudiantes?					
11	¿Promueve un trato respetuoso?					
12	¿Comunica a sus estudiantes lo que van a aprender?					
13	¿Apoya a los estudiantes que muestran dificultades?					
14	¿Recoge evidencias de aprendizaje?					
15	¿Resuelve conflictos considerando las normas de convivencia?					
16	¿Brinda soporte emocional a sus estudiantes?					
17	¿Retroalimenta oportunamente a los estudiantes?					
18	¿Evalúa formativamente?					
19	¿Sistematiza los resultados de las evaluaciones?					
20	¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación?					
	PARTICIPACIÓN DE LA GESTIÓN ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
21	¿Se involucra en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional?					
22	¿Promueve un clima institucional democrático?					
23	¿Desarrolla proyectos de investigación o innovación?					
24	¿Integra saberes culturales y recursos de su comunidad en su planificación?					
25	¿Comparte con la comunidad los resultados de su trabajo? (ferias, exposiciones, etc.)					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
26	¿Participa en jornadas de reflexión de la I.E.?					
27	¿Participa en la toma de decisiones de su I.E.?					
28	¿Considera el principio del bien superior del niño y el adolescente?					
29	¿Actúa conforme a los derechos humanos?					

ANEXO 5: Validación por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES DE DOCENTES EGRESADOS DE UNA UNIVERSIDAD DE TRUJILLO, 2020.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Conciencia de sí mismo.							
1	Se ponele nombre mis emociones	X		X		X		Se <u>ponerle</u> nombre a mis emociones
2	Soy consciente de los pensamientos que influyen en mis emociones	X		X		X		
3	Diferencio unas emociones de otras	X		X		X		
4	Se cómo mis emociones influyen en lo que hago	X		X		X		
	DIMENSION 2: Autogestión y motivación.							
5	Se cómo motivarme	X		X		X		
6	Tengo claros mis objetivos	X		X		X		
7	Persigo mis objetivos a pesar de las dificultades	X		X		X		
	DIMENSION 3: Conciencia social y prosocial							
8	Se lo que la gente espera de los demás	X		X		X		
9	Presto atención a las necesidades de los demás	X		X		X		
10	Suelo saber cómo ayudar a las personas que lo necesitan	X		X		X		
11	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Suelo escuchar de manera activa	X		X		X		
13	Ofrezco ayuda a los demás cuando me necesitan	X		X		X		
	DIMENSION 4: Toma de decisiones							
14	Cuando tomo decisiones, analizo cuidadosamente las posibles consecuencias	X		X		X		
15	Suelo considerar las ventajas e inconvenientes de cada opción antes de tomar decisiones	X		X		X		
16	No suelo tomar decisiones a la ligera	X		X		X		

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): _____ Si es suficiente _____ Si es suficiente el número de ítems _____

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr/ Mg: Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo. DNI: 17839286

Especialidad del validador: Matemática, Física y Computación...

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

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

25 de octubre del 2020

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE DOCENTES EGRESADOS DE UNA UNIVERSIDAD DE TRUJILLO, 2020.

N ^o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Identifica las características de sus estudiantes?	X		X		X		
2	¿Hace cursos de actualización?	X		X		X		
3	¿Programa junto a sus compañeros?	X		X		X		
4	¿Contextualiza sus estrategias de enseñanza?	X		X		X		
5	¿Planifica considerando procesos pedagógicos y didácticos?	X		X		X		
6	¿Elabora instrumentos de evaluación de manera colegiada?	X		X		X		
7	¿Organiza diversos recursos para apoyar el aprendizaje de sus estudiantes?	X		X		X		
8	¿Hace mejoras a su programación luego de autoevaluarse?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Se comunica asertivamente con sus estudiantes?	X		X		X		
10	¿Mantiene altas expectativas de sus estudiantes?	X		X			X	¿Está expectante de las capacidades de sus estudiantes?
11	¿Promueve un trato respetuoso?	X		X		X		
12	¿Comunica a sus estudiantes lo que van a aprender?	X		X		X		
13	¿Apoya a los estudiantes que muestran dificultades?	X		X		X		
14	¿Recoge evidencias de aprendizaje?	X		X		X		
15	¿Resuelve conflictos considerando las normas de convivencia?	X		X		X		
16	¿Brinda soporte emocional a sus estudiantes?	X		X		X		
17	¿Retroalimenta oportunamente a los estudiantes?	X		X		X		
18	¿Evalúa formativamente?	X		X		X		
19	¿Sistematiza los resultados de las evaluaciones?	X		X		X		
20	¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación de la gestión articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Se involucra en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional?	X		X		X		
22	¿Promueve un clima institucional democrático?	X		X		X		
23	¿Desarrolla proyectos de investigación o innovación?	X		X		X		
24	¿Integra saberes culturales y recursos de su comunidad en su planificación?	X		X		X		
25	¿Comparte con la comunidad los resultados de su trabajo? (ferias, exposiciones, etc.)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
26	¿Participa en jornadas de reflexión de la I.E.?	X		X		X		
27	¿Participa en la toma de decisiones de su I.E.?	X		X		X		
28	¿Considera el principio del bien superior del niño y el adolescente?	X		X		X		
29	¿Actúa conforme a los derechos humanos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente Es suficiente el número de ítems _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. D^o/ Mg. Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo DNI: 17839286

Especialidad del validador: Matemática, Física y Computación

25 de octubre del 2020.



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES DE DOCENTES EGRESADOS DEL IESPP DE HUAMACHUGO EN EL CONTEXTO COVID-19, 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Conciencia de sí mismo.							
1	Se ponele <u>nombre</u> mis emociones	X		X		X		Se <u>ponerle nombre</u> a mis emociones
2	Soy consciente de los pensamientos que influyen en mis emociones	X		X		X		
3	Diferencio unas emociones de otras	X		X		X		
4	Se cómo mis emociones influyen en lo que hago	X		X		X		
	DIMENSION 2: Autogestión y motivación.							
5	Se cómo motivarme	X		X		X		
6	Tengo claros mis objetivos	X		X		X		
7	Persigo mis objetivos a pesar de las dificultades	X		X		X		
	DIMENSION 3: Conciencia social y prosocial							
8	Se lo que la gente espere de los demás	X		X		X		
9	Presto atención a las necesidades de los demás	X		X		X		
10	Suelo saber cómo ayudar a las personas que lo necesitan	X		X		X		
11	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Suelo escuchar de manera activa	X		X		X		
13	Ofrezco ayuda a los demás cuando me necesitan	X		X		X		
	DIMENSION 4: Toma de decisiones							
14	Cuando tomo decisiones, analizo cuidadosamente las posibles consecuencias	X		X		X		
15	Suelo considerar las ventajas e inconvenientes de cada opción antes de tomar decisiones	X		X		X		
16	No suelo tomar decisiones a la ligera	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

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

Apellidos y nombres del Juez validador. D^o/ Mg: Mg. VALDIVIA MAMANI LEONILDA

DNI: 02555247

Especialidad del validador: PROFESORA DE LENGUA Y LITERATURA Y CIENCIAS RELIGIOSAS / MAGISTER EN DOCENCIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

26 de octubre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE DOCENTES EGRESADOS DEL IESPP DE HUAMACHUCO EN EL CONTEXTO COVID-19, 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	¿Identifica las características de sus estudiantes?	X		X		X		
2	¿Hace cursos de actualización?	X		X		X		
3	¿Programa junto a sus compañeros?	X		X		X		
4	¿Contextualiza sus estrategias de enseñanza?	X		X		X		
5	¿Planifica considerando procesos pedagógicos y didácticos?	X		X		X		
6	¿Elabora instrumentos de evaluación de manera colegiada?	X		X		X		
7	¿Organiza diversos recursos para apoyar el aprendizaje de sus estudiantes?	X		X		X		
8	¿Hace mejoras a su programación luego de autoevaluarse?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
9	¿Se comunica asertivamente con sus estudiantes?	X		X		X		
10	¿Mantiene altas expectativas de sus estudiantes?	X		X			X	¿Espera buenos resultados de sus estudiantes?
11	¿Promueve un trato respetuoso?	X		X		X		
12	¿Comunica a sus estudiantes lo que van a aprender?	X		X		X		
13	¿Apoya a los estudiantes que muestran dificultades?	X		X		X		
14	¿Recoge evidencias de aprendizaje?	X		X		X		
15	¿Resuelve conflictos considerando las normas de convivencia?	X		X		X		
16	¿Brinda soporte emocional a sus estudiantes?	X		X		X		
17	¿Retroalimenta oportunamente a los estudiantes?	X		X		X		
18	¿Evalúa formativamente?	X		X		X		
19	¿Sistematiza los resultados de las evaluaciones?	X		X		X		
20	¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad								
21	¿Se involucra en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional?	X		X		X		
22	¿Promueve un clima institucional democrático?	X		X		X		
23	¿Desarrolla proyectos de investigación o innovación?	X		X		X		
24	¿Integra saberes culturales y recursos de su comunidad en su planificación?	X		X		X		
25	¿Comparte con la comunidad los resultados de su trabajo? (ferias, exposiciones, etc.)	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
26	¿Participa en jornadas de reflexión de la I.E.?	X		X		X		
27	¿Participa en la toma de decisiones de su I.E.?	X		X		X		
28	¿Considera el principio del bien superior del niño y el adolescente?	X		X		X		
29	¿Actúa conforme a los derechos humanos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. D^r/ Mg: **Mg. VALDIVIA MAMANI LEONILDA**

DNI: 02555247

Especialidad del validador: **PROFESORA DE LENGUA Y LITERATURA Y CIENCIAS RELIGIOSAS/ MAGISTER EN DOCENCIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA**

26 de octubre del 2020

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES DE DOCENTES EGRESADOS DE UNA UNIVERSIDAD DE TRUJILLO, 2020.

ID	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Conciencia de sí mismo.							
1	Se pone nombre a sus emociones	X		X		X		Se ponen <u>ponen</u> nombre a sus emociones
2	Soy consciente de los pensamientos que influyen en mis emociones	X		X		X		
3	Diferenciando unas emociones de otras	X		X		X		
4	Se como mis emociones influyen en lo que hago	X		X		X		
	DIMENSION 2: Auto gestión y motivación.							
6	Se como motivarme	X		X		X		
8	Tengo claros mis objetivos	X		X		X		
7	Perseguo mis objetivos a pesar de las dificultades	X		X		X		
	DIMENSION 3: Conciencia social y prosocial							
8	Se lo que le gente espera de los demás	X		X		X		
9	Presto atención a las necesidades de los demás	X		X		X		
10	Suelo saber como ayudar a las personas que lo necesitan	X		X		X		
11	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Suelo escuchar de manera activa	X		X		X		
13	Ofrezco ayuda a los demás cuando me necesitan	X		X		X		
	DIMENSION 4: Toma de decisiones							
14	Cuando tomo decisiones, analizo cuidadosamente las posibles consecuencias	X		X		X		
16	Suelo considerar las ventajas e inconvenientes de cada opción antes de tomar decisiones	X		X		X		
18	No suelo tomar decisiones a la ligera	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si es ~~suficiente~~ suficiente Si es suficiente el número de ítems _____

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

Apellidos y nombres del Juez validador. ~~D~~ Mg: ~~Waldemar~~ Waldemar Martín Carranza Correa. DNI: 13168877

Especialidad del validador: Licenciado en Educación, Historia y Geografía/ Magister en educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

¹Pertinencia: Si ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: Si ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Si entiendo sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.

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

26 de octubre del 2020

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE DOCENTES EGRESADOS DE UNA UNIVERSIDAD DE TRUJILLO, 2020.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	¿Identifica las características de sus estudiantes?	X		X		X		
2	¿Hace cursos de actualización?	X		X		X		
3	¿Programa junto a sus compañeros?	X		X		X		
4	¿Contextualiza sus estrategias de enseñanza?	X		X		X		
5	¿Planifica considerando procesos pedagógicos y didácticos?	X		X		X		
6	¿Elabora instrumentos de evaluación de manera colegiada?	X		X		X		
7	¿Organiza diversos recursos para apoyar el aprendizaje de sus estudiantes?	X		X		X		
8	¿Hace mejoras a su programación luego de autoevaluarse?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
9	¿Se comunica asertivamente con sus estudiantes?	X		X		X		
10	¿Mantiene altas expectativas de sus estudiantes?	X		X		X		
11	¿Promueve un trato respetuoso?	X		X		X		
12	¿Comunica a sus estudiantes lo que van a aprender?	X		X		X		
13	¿Apoya a los estudiantes que muestran dificultades?	X		X		X		
14	¿Recoge evidencias de aprendizaje?	X		X		X		
15	¿Resuelve conflictos considerando las normas de convivencia?	X		X		X		
16	¿Brinda soporte emocional a sus estudiantes?	X		X		X		
17	¿Retroalimenta oportunamente a los estudiantes?	X		X		X		
18	¿Evalúa formativamente?	X		X		X		
19	¿Sistematiza los resultados de las evaluaciones?	X		X		X		
20	¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación de la gestión articulada a la comunidad								
21	¿Se involucra en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional?	X		X			X	
22	¿Promueve un clima institucional democrático?	X		X			X	
23	¿Desarrolla proyectos de investigación o innovación?	X		X			X	
24	¿Integra saberes culturales y recursos de su comunidad en su planificación?	X		X			X	
25	¿Comparte con la comunidad los resultados de su trabajo? (ferias, exposiciones, etc.)	X		X			X	
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
26	¿Participa en jornadas de reflexión de la I.E.?	X		X			X	
27	¿Participa en la toma de decisiones de su I.E.?	X		X			X	
28	¿Considera el principio del bien superior del niño y el adolescente?	X		X			X	
29	¿Actúa conforme a los derechos humanos?	X		X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente. Es suficiente el número de ítems

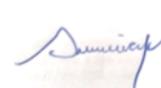
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Mg. Waldimer Martín Carranza Correa** DNI: 18159877
 Especialidad del validador: Licenciado en Educación, Historia y Geografía/ Magister en educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

25 de octubre del 2020.

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

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 6: Cuestionario

<https://forms.gle/xixTMzMhHVtyYWnS8>



Estimado/a Docente

Este es un cuestionario de 45 ítems y los fines que persigue son puramente académicos y de investigación por lo que sus respuestas son sumamente importantes; por eso se le pide que lea en forma detallada y responda a todas las preguntas.
Los datos personales que incluya serán tratados con absoluta confidencialidad.
Atentamente,
Fanny Araujo Cano. Correo electrónico: fannyaraujo341@gmail.com.

Nombre de pila o seudónimo

Tu respuesta

Sexo

- Mujer
- Hombre

Edad

Tu respuesta

Número de teléfono

Este campo no es obligatorio, sin embargo resultaría muy útil si necesito hacerle alguna consulta sobre sus respuestas. En todo momento sus datos serán tratados con absoluta confidencialidad.

Tu respuesta

Universidad en la que realizó sus estudios en Educación

Tu respuesta

Siguiente

Página 1 de 3

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Desempeño Docente

Nunca Raramente Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

1. ¿Identifica las características de sus estudiantes?

Nunca Raramente Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

2. ¿Hace cursos de actualización?

Nunca Raramente Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

3. ¿Programa junto a sus compañeros de clase?

Nunca Raramente Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

28. ¿Considera el principio del bien superior del niño y el adolescente?

Nunca Raramente Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

29. ¿Actúa conforme a los derechos humanos?

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

 Página 2 de 3

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Competencias Socioemocionales

1. Sé ponerle nombre a mis emociones.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

2. Soy consciente de los pensamientos que influyen en mis emociones.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

3. Diferencio unas emociones de otras

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

16. No suelo tomar decisiones a la ligera.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Atrás

Enviar

Página 3 de 3

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

ANEXO 7: Base de Datos

Data de competencias socioemocionales (Resultado de cuestionario de aplicación)

N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	CM	AM	CSP	TD	CS
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	12	24	12	65
2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	14	10	19	9	52
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	16	11	19	12	58
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	15	12	19	12	58
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	17	12	25	12	66
6	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	17	15	25	15	72
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	16	12	19	12	59
8	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	19	14	25	14	72
9	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	16	11	21	12	60
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	13	9	20	10	52
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	16	12	19	12	59
12	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	18	11	26	12	67
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	12	24	12	64
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	18	12	25	15	70
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	16	12	23	12	63
16	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	14	24	12	68
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	16	13	25	12	66
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	16	12	20	12	60
19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	16	12	20	12	60
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	12	24	12	64
21	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	18	13	26	14	71
22	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	20	14	24	15	73
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	16	12	24	12	64
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	16	12	22	12	62
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	20	15	28	15	78
26	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	15	11	22	12	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	16	12	25	12	65
28	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	20	14	24	15	73
29	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	20	14	28	15	77
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	12	24	12	64
31	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	18	13	27	14	72
32	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	19	14	26	15	74
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	20	15	27	15	77
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	16	12	21	12	61
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	16	12	23	12	63
36	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	15	11	21	12	59
37	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	20	14	28	15	77
38	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	15	9	23	9	56
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	16	12	23	12	63

Data de desempeño docente (Resultado de cuestionario de aplicación)

Nº	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	PA	EA	PGE	DP	DD	
1	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	4	26	41	14	13	94	
2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	24	39	16	13	92	
3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	27	45	16	14	102	
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	29	44	15	14	102	
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	37	53	22	20	132		
6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	33	54	21	20	128		
7	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	28	44	18	16	106	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	32	49	19	18	118	
9	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	27	40	17	15	99	
10	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	4	4	27	38	14	13	92	
11	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	26	42	14	13	95	
12	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	4	4	29	46	16	14	105	
13	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	4	27	45	14	15	101	
14	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	34	54	22	18	128	
15	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	28	47	18	18	111	
16	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	29	48	17	15	109	
17	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	27	46	20	15	108	
18	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	28	46	17	14	105	
19	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	28	45	16	14	103	
20	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	36	54	22	18	130	
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	39	56	19	19	133	
22	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	35	51	21	19	126	
23	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	30	48	18	15	111	
24	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	29	46	17	15	107	
25	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	35	51	19	17	122	
26	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	34	50	21	16	121	
27	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	29	48	19	15	111	
28	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	34	53	22	19	128	
29	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	39	57	22	20	138	
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	39	60	22	19	140	
31	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	35	57	22	17	131	
32	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	32	50	20	16	118	
33	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	33	54	19	19	125	
34	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	25	45	18	15	103	
35	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	30	46	16	16	108	
36	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	26	41	16	14	97
37	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	36	56	21	20	133	
38	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	5	30	46	16	16	108	
39	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34	47	17	14	112	