



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Habilidades Emocionales y Desarrollo Profesional durante el
aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de
Porres, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención de Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Fernández Saavedra, Eli Yanet (ORCID: 0000-0001-7340-686x)

ASESOR:

Mg. Chicchon Mendoza, Oscar (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Innovaciones Pedagógicas

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, a mis padres y a mí familia por su apoyo constante y por su tiempo brindado.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Al Mg. Oscar Chicchon Mendoza, asesor de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los directivos de la Red 15, San Martin de Porres, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III.METODOLOGÍA	26
3.1 Tipo y diseño de investigación	26
3.2 Variables y operacionalización	27
3.3 Población, muestra y muestreo	28
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.	28
3.5 Procedimiento	30
3.6 Métodos de análisis de datos	30
3.7 Aspectos éticos	30
IV.RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	37
VI.CONCLUSIÓN	41
VII.RECOMENDACIÓN	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de los docentes de la Red 15.	28
Tabla 2 Validación de juicio de expertos.	29
Tabla 3 Niveles de confiabilidad.	29
Tabla 4 Estadística de fiabilidad de las variables.	29
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable habilidades emocionales.	31
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las habilidades emocionales	32
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desarrollo profesional.	33
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al desarrollo profesional	34
Tabla 9 Análisis Inferencial bivariada.	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de las habilidades emocionales.	31
Figura 2. Niveles de las dimensiones del habilidades emocionalesl.	32
Figura 3. Niveles del desarrollo profesional.	33
Figura 4. Niveles de las dimensiones del desarrollo profesional.	34

Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre las habilidades emocionales y el desarrollo profesional durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020.

El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo básica, el método fue hipotético deductivo, con una población de 98 docentes, con una muestra censo de 98 docentes. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach (0,869 y 0.938) es de alta confiabilidad y de fuerte confiabilidad.

En la presente investigación se arribó que el 52% de los encuestados manifiestan que las habilidades emocionales se encontraron en el nivel medio y el 51% de los encuestados manifiestan que el desarrollo profesional se encontró en el nivel proceso. Concluyó según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.557$) indica una correlación positiva moderada, asumiendo que existe relación significativa entre las habilidades emocionales y el desarrollo profesional durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020.

Palabras clave: Habilidades emocionales, desarrollo profesional, planificación, recursos virtuales en el aula, organización del tiempo

Abstract

In this research, the objective was to determine the relationship between emotional skills and professional development during the social isolation of teachers of Network 15, San Martin de Porres, 2020.

The design of the research was non-experimental, of basic type, the method was hypothetical deductive, with a population of 98 teachers, with a census sample of 98 teachers. The survey technique was used and the instrument was a questionnaire that was duly validated through expert trials and determining its reliability using Cronbach Alpha (0.869 and 0.938) is highly reliability and highly reliability.

This research found that 52% of respondents show that emotional skills were found at the middle level and 51% of respondents show that professional development was at the process level. It concluded according to Spearman's Rho test ($r = 0.557$) indicates a moderate positive correlation, assuming that there is a significant relationship between emotional skills and professional development during the social isolation of teachers of Network 15, San Martin de Porres, 2020.

Keywords: Emotional skills, professional development, planning, virtual classroom resources, time organization

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, existen personas que han tenido persistencia de pensamientos relacionados con catástrofes, trae como consecuencia dolores en el cuerpo, sienten ansiedad y muchas veces depresión Álvarez et al.(2019). La cualidad de la situación, donde la pandemia está causando temores, que cada vez son más agudos y que mellan las relaciones que tienen las personas con sus seres queridos a quienes no han visto en tiempos prolongados para evitar el contagio. A partir de ello la gestión de los temores se relaciona con el malestar del aspecto emocional de las personas, con la familia y los seres queridos muchas veces se vuelven incontrolable. Asimismo, los participantes reportaron síntomas depresivos (16.5%), ansiedad (28,8%) y niveles de estrés moderados a severos (8.1%) (Wang et al., 2020). Posteriormente, otro estudio encontró un aumento en las emociones negativas (ansiedad, depresión y enojo) y sensibilidad a los riesgos sociales, trae la reducción de los pensamientos positivas y se deja de lado a la satisfacción con la existencia de cada uno, consecuencia de la pandemia del COVID-19, Li et al., (2020). Las razones que muestran los maestros dentro de las cualidades esta su reducida formación sobre las TICs, no gozan de capacitaciones constantes para poder afrontar los nuevos requerimientos de la educación. Fernández-Márquez, Leiva-Olivencia & López-Meneses (2017).

A nivel Latinoamérica, podemos mencionar que existen emociones como ansiedad, que llamaremos emociones estresantes, las cuales interfieren de manera negativa en las capacidades cognitivas de las personas,Colorado y Bisval(2015), por el contrario, las emociones positivas pueden aumentar las capacidades creativas y permiten generar nuevas ideas, Vélez, López y González(2017) y en consecuencia, poder enfrentar dificultades. La experiencia entre profesor y alumnos puede ser más satisfactoria. Este ambiente positivo, permite generar un mejor clima y efecto positivo para el aprendizaje. Debido a ello, actualmente los investigadores se orientan a profundizar y promover el bienestar y satisfacción de los docentes en contrapeso del malestar o desgaste. El Desarrollo profesional de los docentes es un factor básico para poder lograr una formación básica de calidad, Inamorato, Gausas, Mackeviciute, Jotautyte y Martinaitis (2019). Muchos estudios se han

centrado en las características, modelos y condiciones del desarrollo profesional del docente buscando aquellos valores que proporcionan mejoras, Gast, Schildkamp, y Van (2017); Van, De-Maeyer, Moolenaar, Van-Petegem, & VandenBossche, 2018; Jaramillo, Vanderlinde (2019). El uso de las nuevas tecnologías posibilita la generación de nuevos formatos de desarrollo a nivel de los profesionales, Parsons & al (2019) puesto que facilitan el aprendizaje de manera no presencial en cualquier lugar y muchas veces en cualquier momento, Trust, Krutka, & Carpenter (2016). Particularmente, los docentes han empezado a generar mayores oportunidades para poder desarrollarse a través de nuevos recursos como es uso de las redes sociales, o los videos y tutoriales en línea. Todos estos estudios, así como otros, le dan mucha relevancia al uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo profesional, así como el aprendizaje y mejora de los docentes. Muchos autores han reconocido la importancia del uso de estos recursos González, Muñoz y Santos(2019) al formar parte de las enseñanzas y como uno de los componentes de las enseñanzas - aprendizajes que, además de las acciones y relaciones, son pilares desde que las personas pueden generar y gestionar su propia enseñanza - aprendizaje.

Al nivel Nacional, comenzó el confinamiento, en algunos casos las escuelas privadas ya habían iniciado sus clases, unas semanas antes. Dadas las circunstancias se organizan clases virtuales en escuelas, institutos y universidades usando la tecnología más cercana al estudiante, Rodríguez, Sola, Fernández (2017). Las herramientas de comunicación tienen muchas fortalezas, pero a la vez algunas limitaciones, ya que en muchos hogares no existen las condiciones adecuadas para aprovechar los programas como es Aprendo en casa del estado, el personal docente se ve incapacitado para administrar la enseñanza a distancia, Bonal, Valcárcel y Roger, (2020). Pero en todos estos casos, lo más importante es conocer como los centros educativos están incorporando los métodos y conocimientos pueden ser incorporados de manera institucional. Se plantea por ello que el aprendizaje informal del docente debe ser incorporado para el desarrollo de la institución educativa, al servir este como instrumento de aprendizaje, Suárez, Palacios, Delgado y Pérez (2019). En efecto, trataremos de profundizar y analizar

cuáles son las relaciones del aprendizaje informal del docente y como se vincula esto con el desarrollo de la organización educativa.

En la Red N° 15 del distrito de San Martín de Porres, se percibe algunas de las dificultades que presentan los docentes son debidas a deficiencias en las habilidades emocionales. Atributos como, autoconfianza, iniciativa, prudencia, voluntad, sensibilidad, estado de ánimo, toma de decisiones, perseverancia, trabajo en equipo, manejo de conflictos, guiar grupos, ponderación, ser positivos, entusiasmo, reflexión, novedad y entender los sentimientos sociales son necesarios para lograr las metas, adaptarse a los cambios, actualización constante y mejorar la socialización y la colaboración. Asimismo, se mostró que los educadores tienen deficiencias en las habilidades digitales, ya que la nueva realidad demanda ciertas habilidades emocionales en los educadores, debido a que los estudiantes manejan mejor las tecnologías ya que han nacido en una época en la que se encuentra en desarrollo la educación virtual. Donde se despliegan la implementación de métodos para el logro de aprendizajes que tomen en cuenta herramientas digital, esta realidad fue un contexto adecuado para iniciar una indagación, inclinado sobre el manual sobre el desarrollo profesional, relacionados con el dominio de las TIC's, que son base para una nueva manera de enseñanza para el futuro inmediato.

Por lo tanto, es necesario mejorar el estado emocional y las interrelaciones del personal dentro de recursos humano y con el entorno inmediato externo. Asimismo, es importante el uso de sus habilidades de procesos de movilización de ámbito profesional y para poder integrarse socialmente y poder tener impactos en el trabajo de los docentes a partir de su formación.

Se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre las habilidades emocionales y el desarrollo profesional durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020? También, detalló los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre las habilidades emocionales y la planificación durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020?, (b) ¿Cuál es la relación entre las habilidades emocionales y los recursos virtuales en el aula durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020? y (c) ¿Cuál es la relación entre las habilidades

emocionales y la organización del tiempo durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020?.

El objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades emocionales y el desarrollo profesional durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020. Los objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre las habilidades emocionales y la planificación durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020, (b) Identificar la relación entre las habilidades emocionales y los recursos virtuales en el aula durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020 y (c) Establecer la relación entre las habilidades emocionales y la organización del tiempo durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020.

Se puntualizó la hipótesis general: Existe relación entre las habilidades emocionales y el desarrollo profesional durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020. Asimismo, las hipótesis específicas son: (a) Existe relación entre las habilidades emocionales y la planificación durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020, (b) Existe relación entre las habilidades emocionales y los recursos virtuales en el aula durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020 y (c) Existe relación entre las habilidades emocionales y la organización del tiempo durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020.

En la justificación teórica, busca la mejora para la sociedad, mediante la indagación de las variables mencionada. En esa medida, consideramos que este trabajo de investigación espacios vacíos del conocimiento, tanto de los docentes de las instituciones incluidas, como de otros investigadores.

La contribución en la justificación práctica, el aporte práctico se sustenta en el análisis de las variables desde una perspectiva diferente de las habilidades emocionales.

Además, los resultados serán de suma importancia para tomar algunas decisiones favorables para las Instituciones Educativas y en la justificación

metodológica, se busca contribuir metodológicamente a aportar soluciones a la problemática observada, respecto a la gestión directiva de las instituciones y el acompañamiento pedagógico; además otras investigaciones podrán usar los instrumentos del presente estudio.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró los antecedentes nacionales según Rojas (2020) en su publicación el objetivo fue determinar el nivel de relación que existe entre la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del colegio Leonard Euler, UGEL 01, SJM – 2020. La investigación se enmarcó en los lineamientos de un estudio con enfoque cuantitativo con diseño no experimental transversal, haciendo uso de la técnica de encuesta cuyo instrumento se basó en un cuestionario para la recolección de datos con una población de 60 docentes. Después de haber realizado la descripción y discusión de resultados, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de ,962 al cual se llegó a la siguiente conclusión; la gestión escolar tiene una relación significativa con el desarrollo profesional docente en el colegio Leonard Euler, UGEL 01, San Juan de Miraflores-2020.

Oscó, Vargas y Melgar (2019) tuvo como objetivo verificar la relación que existe entre la competencia digital y el desarrollo profesional en los docentes de educación regular básica. Se utilizó como muestra dos centros educativos de la red 08 de la UGEL 02, con una muestra de 100 docentes. El estudio fue básico, correlacional causal, transversal, y no experimental. Luego de analizados los resultados del estudio, se llega a la conclusión que existe correlación entre las competencias digitales de los docentes y su desarrollo profesional. Abarca y Ramírez (2019) desarrolla en su estudio la relación ente la inteligencia emocional y el burnout, para lo cual se tomó como muestra un total de 294 docentes de educación inicial, de sexo femenino. Conforme a los resultados del estudio, se muestran como resultados, que existen correlaciones negativas entre el burnout, y el uso, regulación, y valoración de las propias emociones. Debido a que se encontró relación negativa en ambas variables, se pudo determinar que las docentes nombradas se sienten realizadas.

Hernández (2018) realizó un estudio en el que se buscó identificar la relación de las variables Inteligencia Emocional y la Evaluación de Desempeño Docente. Esta investigación tuvo como muestra a 225 docentes de la Universidad Autónoma de Morelos. El estudio fue de tipo transeccional correlacional. Se utilizó

los instrumentos: Emotional Quotient Inventory (EQ-i) del autor Reuven Bar-On (2000) y la evaluación de desempeño docente desde la opinión de los alumnos. El estudio llegó a la conclusión que la inteligencia emocional, si se desarrolla de manera significativa con la evaluación del desempeño docente.

Villar e Indira (2020) realizaron un estudio en el que se tuvo como objetivo verificar la relación existente entre las variables inteligencia emocional y liderazgo dentro de las universidades privadas en Lima. Para el estudio se tuvo una muestra de 148 docentes. Dentro de la muestra se tuvo que el 64% fueron varones y el 32% fueron mujeres, y tenían una edad entre 26 y 72 años. Se concluyó que, si existe correlación positiva entre la inteligencia emocional y liderazgo, de la misma forma, los estilos transformacional y transaccional con la inteligencia emocional y una correlación negativa entre el estilo laissez faire e inteligencia emocional. Finalmente, también se logró establecer que el género o carrera profesional no tiene significancia estadística con los variables inteligencia emocional y liderazgo.

Ortega, Núñez, Molero y Torres (2017) en su estudio el propósito fue considerado en el aspecto de lo emocional en un ambiente de trabajo educativo, que busca relacionarlo con la satisfacción esencial de los maestros en cuanto a su desempeño dentro de un ambiente de trabajo, dentro del contexto de la casa de estudio denominado Jaén (España). Los resultados muestran que las mujeres son más propensas a sentir satisfacción cuando desarrollan las actividades en un centro de labores, lo que le brinda felicidad cuando es parte de los logros en un espacio de tiempo y de referencia sobre las metas de la cual ha sido parte para su logro.

En los antecedentes internacionales según Martín, González y Domínguez (2020) en su publicación el objetivo fue diagnosticar las habilidades relacionadas a los sentimientos de los maestros y educandos en las entidades secundarias y superiores de Venezuela. Estudio de campo-cuantitativo descriptivo y correlacional. Se utilizó un muestreo intencional de 49 profesores y 432 de sus estudiantes. Los principales hallazgos del estudio revelan que las habilidades emocionales de los profesores son superiores a las de sus estudiantes, los profesores de género femenino poseen mayor motivación y empatía que los de género masculino.

Torres (2020) en su estudio precisó el objetivo fue determinar las habilidades que se dan en la parte interna de la persona y su grado de relación con el burnout en maestros de educación básica en el contexto de León, México, Estudio que contó con el apoyo de 384 maestros que laboran en el contexto que se analizó. Dentro de los resultados se muestra que los colaboradores tienen altos niveles de optimismo cuando desarrollan sus actividades dentro de un espacio de tiempo, pero hay la presencia de una baja autonomía de sus emociones, además de ello está la presencia de una alta despersonalización, de su ser en relación con los demás seres de su entorno, lo que trae consecuencia son la falta de empatía hacia los estudiantes del grupo, además se observa una relación aceptable entre las variables.

Zúñiga y García (2020) en su estudio el objetivo fue establecer el grado de esencialidad en el manejo de los sentimientos de tiene una persona al momento de interactuar en un grupo con otras personas y donde comparten intereses, se Concluyó que hay relación entre el hecho del dominio de las emociones por parte del docente cuando realiza sus actividades en las aulas donde canaliza las actitudes de sus estudiantes para poder lograr aprendizajes en las aulas, ello está ligado con la práctica de los maestros en cuanto a la predisposición que este tenga para poder concretar sus planes, además se resalta el rol que cumple un maestro, ya que está llamado a entrenarse de manera emocional para que su interacción con los estudiantes sea benéfica para direccionar y canalizar las emociones de los participantes de su clase.

Muñoz (2019) en su publicación el objetivo fue determinar la relación de las competencias relacionadas con las emociones, bienestar de la persona, estilo de la educación que recibe, en este estudio se contó con la participación de 230 maestros, quienes fueron sometidos a la resolución de las cuestiones que forman parte de la encuesta, para recopilar datos que fueron analizados y de los cuales se pudieron llegar a resultados que ayudó a solucionar los problemas del contexto estudiado. Se Concluyó que los maestros que gozan de una inteligencia emocional alta son los que tienen un mayor bienestar como persona lo que se refleja en sus

actitudes con los demás dentro de las aulas de clase donde son más valorados, ya que se interrelaciona con otras personas.

Márquez y Gaeta (2018) en su estudio el propósito fue determinar la relación de las competencias relacionadas con los sentimientos y su incidencia en las decisiones que se lleven a cabo en un espacio de clase donde están los estudiantes y sus apoderados. Se concluye que hay una relación directa entre las variables que se analizaron ya que un maestro que domina sus emociones estará en la capacidad de relacionarse de manera adecuada con otros seres que están dentro de su clase y con los cuales interactúa tratando de encaminarlos hacia la solución de dificultades a partir de las cualidades que puedan demostrar en un espacio de trabajo, donde es vital la inteligencia del maestro.

Suárez, Duarte (2016): Competencias relacionadas con las TIC entorno a las habilidades que debe tener un maestro en cuanto se requiere de su desempeño en la educación básica, busca establecer los niveles de relación entre las habilidades que se muestran en el manejo de las tecnologías, las cuales resultan muy beneficiosas para la transformación en la educación, donde se le brinda las destrezas que sirvan como aliciente para la mejora y la utilización de los recursos que ayuden a despertar el interés de los estudiantes y alcanzar un aprendizaje a largo plazo, lo que resulta beneficioso para los estudiantes. Estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, se implementó el modelo MEN, se contó con la participación de 255 maestros de 16 entidades relacionadas con la educación. Se demostró que hay relación entre el uso de las TICs en cuanto a la mejora de las estrategias que facilitan el aprendizaje en el salón de clase.

Tomando como base teórica las habilidades emocionales según Martín, González y Domínguez (2020) definieron que las habilidades emocionales en entornos educativos permitirán mejorar la convivencia escolar para manifestar las emociones, y saber comprender las manifestaciones de las mismas, ya que dependerá de los prejuicios que tenga para poder controlar sus emociones frente a circunstancias diversas. Bermúdez, Méndez, y García (2017); García, 2013; Morales, Pérez, y García (2017). La habilidad emocional, se relaciona con la

inteligencia. Asimismo, Pineda, Solano, Maldonado y Chalaco (2020) definieron como un tipo de destreza que le sirve a la persona para que pueda plantear soluciones para una dificultad y están determinado por los pensamientos que tenga sobre un contexto específico. De esta forma, Para la presente investigación se retomó la definición de Mayer y Salovey (1997): conglomerado de destrezas que muestran la diversidad de las personas, su manera de pensar y de percibir el mundo y en base a ellas podrá establecer mecanismos de solucionar problemas en un determinado contexto, (citado en Fragoso, 2015). También, la habilidad relacionada con las emociones es medular para ser eficientes con las acciones que realiza una persona entorno a sus propias responsabilidades dentro de una empresa, donde se hace un despliegue de las emociones en base a las funciones que desempeña para poder saber que clase se emociones despiertan en ese momento. Salcedo y Prez (2020). De la misma forma, la habilidad emocional es la conglomeración de diferentes conocimientos del ser humano donde es consciente de lo que realiza para enfrentar mediante los sentimientos que se desea alcanzar para cumplir con un objetivo que promueva las habilidades de cada ser humano, su comprensión, sus actividades que realiza día a día promueve sus qué haceres, su crecimiento emocional e intelectual, Musonda, et al (2017).

La inteligencia o la habilidad de las personas son dadas para pensar racionalmente y brindar algunos alcances que representa con su entorno de modo efectivo, que puede adaptarse de acuerdo a las necesidades de las personas o situaciones rápidas y eficazmente, Prafitriyani, et al (2019). La Inteligencia Emocional tiene tres habilidades emocionales necesarias como son: la percepción, la integración y la regulación emocional.

El desarrollo de estas habilidades permite el perfeccionamiento de la competencia emocional de un individuo, dichas competencias permiten manejar de mejor manera los acontecimientos vividos, relacionando a un mejor nivel de bienestar de niños y adultos. Peñalva, López-Goñi, & Barrientos (2017). Asimismo, la esencialidad de la inteligencia relacionada con las emociones, dentro de las empresas se pone de manifiesto cumplen un papel transcendental en nuestras reacciones afectivas con los demás; Carmona y Rosas (2017) en las instituciones ayuda en las mejoras de las relaciones con otros cuando un personal tiene mayor

capacidad para expresar sus emociones y para entender a los demás, ese comportamiento eficaz que se viene empleando ayuda de modo eficiente en los resultados organizacional, se agrega, en el desarrollo de las prácticas laborales que las personas poseen un elevado coeficiente no se desempeñan adecuadamente respecto a su trabajo y quienes tienen bajo en este nivel realizan sus labores adecuadamente mejor, alcanzando así un excelente puesto dentro de las instituciones. Además, es importante que los jefes de equipo deben acudir a su centro laboral con un nivel adecuado emocionalmente para poder animar y brindar bienestar psicológico a su equipo de labores, Bravo, Amayuela y Colunga (2017). Igualmente, las emociones han tomado un mayor valor dentro de los estudios psicológicos que se han realizado por estudiosos de la materia. Fernández, Enrique y Martín (2015). Los procesos que se relacionan con los aprendizajes se dan de manera interactiva donde los sujetos se interrelacionan entre sí en base a sus intereses personales o de equipo, en base a ellas se despliegan sus emociones para poder obtener un mejor resultado dentro de los roles que pueden desempeñar dentro de una empresa.

Otros maestros toman en cuenta las emociones que dependerán de la profesión que se haya elegido, por eso se debe tener el completo dominio de la misma para acceder a mejores resultados en un ambiente de trabajo. Cazalla y Molero (2016) precisaron los sentimientos siempre están ligadas a las actividades que desempeñe unas personas, ya que los resultados dependerán de las motivaciones que estos tengan. (Holinka, 2015). Por este motivo, se requiere que las personas puedan adiestrarse en el manejo de sus emociones, ya que la formación le dará mejores resultados en cuanto a las interacciones que demuestren cuando interactúan frente a un grupo de trabajo, Molero, Pantoja y Galiano (2017).

El maestro debe estar muy preparado en cuanto al manejo de sus emociones para que puedan afrontar las situaciones problemáticas que estos puedan tener cuando interactúen con los estudiantes y sepan guiar sus acciones y cuenten con mejores resultados en cuanto a los aprendizajes que estos puedan tener. Marco, García y Sánchez (2020). Por ello se debe brindar un adiestramiento sobre la formación de los maestros, se les debe brindar las herramientas para un manejo

correcto de sus sentimientos cuando interactúe con los educandos para poder guiarlos de manera adecuada, debe contar con mecanismos que le ayuden a fortalecer sus destrezas en el trato con otros seres humanos, ello garantizará el éxito en su trabajo.

Se consideró la primera dimensión: Control emocional, según Martín, González y Domínguez (2020) es el nivel de conocimiento y manejo que tiene la persona sobre sus propios procesos afectivos y el poder canalizar estos en labores saludables y no reprimiéndolas, Se debe tener en cuenta esta realidad interna, también conocida como mundo emocional, para que de esta forma se pueda actuar en consecuencia. Se relaciona con el estrés que manejan los docentes al no poder llevar sus cursos en normalidad. Asimismo, Arcas y Segura (2003) precisó que el control emocional es ser consciente de lado cognitivo y el enlace entre el sentimiento y la conducta; poseer buenos recursos para afrontarlos; capacidad para autogenerarse emociones positivas, etc.

Martín, González y Domínguez (2020) definieron que se debe conocer las debilidades de uno mismo, ya que se podrá canalizar las debilidades y realizar estrategias que le ayuden a reforzar las emociones que le puede causar problemas cuando interactúa con los demás en un aula de clase, para ello se debe fortalecer estas actitudes dentro de un aula de clase. Montealegre (2020) manifestó que la autoconciencia es reconocer los propios estados de ánimo asociados a los estados socio-emocionales, son aspectos fundamentales de las emociones, lo que amerita un análisis de cada persona realizado por uno mismo, para ello se debe tener madurez para asumir las debilidades y poder fortalecerlas a partir de estrategias. También, según Martín, González y Domínguez (2020) definieron que las personas deben poseer el control de sus sentimientos frente a situaciones de alta presión, para ello se debe trabajar en estrategias que le permitan afrontar con éxito circunstancias que generan ansiedad e inseguridad, para ello las personas deben saber manejar la frustración, ya que esos sentimientos negativos causan dificultades cuando se interrelaciona con otros seres humanos. Asimismo, Fernández, Marín y Urquijo (2016) definieron es reprimir las reacciones que se realizan sin meditar las circunstancias, se deja de lado los procesos básicos, para poder brindar la manera adecuada para priorizar las necesidades en base a la

canalización de la ira y otros malos sentimientos que se tienen en situaciones de estrés.

Igualmente, la segunda dimensión: Empatía según Martín, González y Domínguez (2020) definieron habilidad que tiene una persona para poder entender a los demás en las múltiples situaciones que este pueda vivir, ello se realiza cuando la persona ha desarrollado su inteligencia emocional que le brinda las herramientas para poder entender a los demás y poder ayudar a superar dificultades que pueda estar atravesando. Según Flores (2019) señaló que la empatía es la destreza que muestra un ser humano cuando escucha y se muestra sensible ante las angustias de los demás, y sabe y puede identificar los sentimientos de la otra persona y es capaz de poder direccionar las conductas negativas que estos puedan mostrar frente a una situación de presión que muchas veces la mayoría de las personas no están preparadas para ello. Al respecto, Mego (2019), brevemente define a la empatía como habilidad que permite a una persona identificar sus emociones y la de sus compañeros de trabajo, ya que tiene la habilidad para poder asumir el motivo de hace que las personas que se está a su alrededor puedan estar siendo afectadas por un tema que muchas veces puede causar dificultades ante un contexto.

La tercera dimensión Motivación según Martín, González y Domínguez (2020) definieron que es un elemento importante para que las personas puedan cumplir con los roles que les compete desempeñar en determinado contexto, debido a que dentro de ellos se puede tomar en cuenta que estas motivaciones pueden ser personales o grupales, ello encausa los éxitos que las personas puedan lograr. Por tal motivo, Limonero, Fernández, Soler, Álvarez (2016) precisaron que es medular que los maestros aprendan el manejo de estrategias que hagan que los estudiantes se sientan motivados para poder ser parte activa de una clase, ello debe estar relacionada con sus intereses, las cuales se descubren en base a un diagnóstico con el grupo de trabajo. Estas inclinaciones le dan la dirección para obtener éxitos en el desarrollo de sus responsabilidades.

Al respecto, la cuarta dimensión Competencia social según Martín, González y Domínguez (2020) definieron a la competencia social son comportamientos que permiten a la persona a interactuar con los demás seres que forman parte de su

ambiente donde trabaja o donde se desarrolla de manera afectiva, laboral o amical, ello dependerá de sus intereses, también se toman en cuenta las cualidades de la personalidad del sujeto que intenta ser parte de un grupo social, los que poseen cualidades que les hace parte de un ambiente social. Asimismo, Torres y Gairín (2019) mencionan que la competencia social son las destrezas y habilidades que sustentan la convivencia humana, en la que el hombre es un sujeto inclusivo, crítico y participativo que implican la puesta en práctica de ciertas destrezas en cuanto a las conductas que se relacionan con las cavilaciones que el sujeto realiza. También, Montealegre (2020) definió que la competencia social son las destrezas sociales que dependen del grupo con el cual la persona interactúa en base a ciertas normas que muchas veces se encuentra implícita mediante la colaboración entre los que interactúan para resolver problemas y se logre de manera exitosa las metas de los equipos de trabajo dentro de la sociedad.

De la misma forma, en segunda variable se consideró como base teórica a la variable desarrollo profesional según Rizo (2005), son actitudes y conocimientos que tenga una persona en cuanto a las capacitaciones que haya recibido en torno al manejo de mecanismos que le ayudaran a realizar sus actividades de manera eficiente, este se da de manera constante para cumplir de manera efectiva las responsabilidades a las cuales ha sido encomendado. De la misma manera, Lafuente, Fernández, Rodríguez, Casado, Morales y Ramos (2019), realizaron un consenso de que el desarrollo profesional es ir perfeccionando las habilidades con las que cuenta una persona, ya que debe ser capacitada para realizar procesos con los que se busque concretar las metas de una empresa, estas capacitaciones deben ser de manera constante para que se garantice el grado de profesionalización que la persona pueda ofrecer a sus entorno y a la gente con la cual se relacione y trabaje para solucionar situaciones problemáticas.

Bakieva, González y Sancho (2019) mencionaron que el desarrollo profesional es el continuado ejercicio y desarrollo de determinados por actividades individuales o respecto a otros ámbitos en los que la persona se desarrolla, que se encuentren ligados a los roles que le tocan desempeñar. Del mismo modo, Ulloa y Gajardo (2016), sustentan que las empresas desempeñan un rol medular en la

mejora de las profesionalizaciones de las personas, ya que le pueden brindar las facilidades requeridas para que vayan mejorando los procesos y el manejo de las herramientas que son necesarias para realizar sus responsabilidades de manera eficiente, con impacto positivo en la mejora del ejercicio laboral dentro de un imperativo moral positivo. Además, Alava (2017) nos alcanza su concepto del desarrollo profesional como un procedimiento donde las personas busca la mejora continua respecto a la realización de sus responsabilidades en ciertos contexto, la organización, la trayectoria profesional y edad del sujeto que incitan a los colaboradores a pensar en el fortalecimiento de sus destrezas en un área de trabajo, con la finalidad de que cada día pueda fortalecer las destrezas que han adquirido en base a sus experiencias en los diversos ámbitos laborales que haya tenido.

Muñoz, Tulcán y Canchala (2020) señalaron que el desarrollo profesional como una interacción compleja de las relaciones del trabajador dentro del rol que se genera a partir de su función laboral en una organización e influencia tanto de las políticas de la empresa como sus intereses y objetivos con el fin de que la organización tenga la ventaja del compromiso de los integrantes de la institución. Conjuntamente, Molina (2020) indicó el desarrollo profesional es la capacidad que tiene una persona para responder de manera inmediata a las barreras que surjan en un contexto, donde sea obligatorio de contar con procesos que le faciliten mecanismos para poder solucionar dificultades dentro de una empresa.

Al respecto, Martínez y Muñoz (2018), mencionaron que el desarrollo profesional se da de manera constante para la mejora de las actividades que realiza una persona, ya que se busca un mejor desempeño de sus funciones, para ello debe someterse a nuevos estudios que le hagan afrontar las dificultades de manera exitosa. Además, Iglesias (2020) manifestó que realizar un recorrido conceptual sobre las competencias en el desarrollo profesional es el ejercicio de la función con las capacidades inherentes de la profesión que conllevan entender los procesos y el desarrollo de situaciones que se adapten al contexto social e inmediato con un nivel de relevancia o de forma efectiva haciéndose un profesional más integral y tolerante. Asimismo, Romo, Barquero y Bosch (2019) señalaron que el desarrollo

profesional de profesores es la práctica de una formación continua específica, en relación con los cambios que se puedan dar en la especialidad que tiene, buscar nuevos proyectos que le despierte el interés por la mejora, ya que cada día se busca un mejor logro dentro de una disciplina que ayuda a buscar mecanismos para los cambios y transformaciones de una entidad, para ello debe contar con los medios necesarios que sería tener la economía para seguir mejorando.

La primera dimensión es Planificación del trabajo pedagógico que según Rizo (2005), consiste en la elaboración de un plan respecto a un tiempo estimado que se brinda para elaborar una serie de actividades que logran que los procesos que se dan en una enseñanza se concreten de manera eficiente y que se logre buenos resultados en el aprendizaje de los estudiantes, este proceso debe estar plasmado en un plan. Según, Rodríguez (2020). La planificación sirve para tomar decisiones e implementación de cualquier tipo de acción dentro del marco ambiental, legal y político, es decir una organización se desenvuelve en un entorno inseparable, que su accionar se sujeta a las normas legales afines y su dinámica se perfila a los modelos del momento histórico imperante.

La segunda dimensión es Recursos virtuales educativos el cual según Rizo (2005), las TICs, se han convertido en elementos esenciales para lograr los trabajos de manera eficiente y más rápido, ya que los cambios en las empresa y en la sociedad los demandan, por ello el entrenamiento en este proceso debe ser un incentivo para que cada día el trabajo de los maestros sea enriquecida con estrategias novedosas que capte la atención de los estudiantes para que los procesos sean más nutridos y puedan almacenarse en la memoria a largo plazo. También, García y Bello (2019), realizan una contribución pedagógica al indicar que los recursos virtuales son el aula son las herramientas tecnológicas en las prácticas de aula que incursionan y se desarrollan con la ayuda de las tecnologías que ponen a la mano una serie de mecanismos que hacen más dinámicas las clase y activan más rápidos los procesos de aprendizajes para que se logren de manera innovadora los procesos que propician el aprendizaje a largo plazo, brindándole las herramientas que los estudiantes analicen y les ayude a mejorar sus debilidades en diversos cursos.

La tercera dimensión es Organización del tiempo según Rizo (2005) manifestó que es considerado como un inicio sobre el cual se desarrollan las actividades, ya que es un indicador que sirve para establecer las pautas según el tiempo que se dispone para ello, están establecidas por el Minedu, debido a que hay normas vigentes que brindan sus eficacias y están sustentados en corrientes pedagógicas. Teniendo en cuenta con lo estipulado por el Ministerio de Educación (2016), esta distribución del tiempo está considerada en la calendarización de los colegios, es donde se establecen las pautas y la duración de las actividades que se van a desarrollar durante un año académico, donde hay resoluciones que rigen su distribución y las cuales se deben respetar para las programaciones. Según, Aragón (2020), la organización del tiempo significa planificar las tareas y actividades diarias, determinado los plazos de su ejecución con el propósito de lograr metas y objetivos en su debida oportunidad y evitar ansiedad y estrés, esto implica que los trabajadores optimicen su planificación de sus funciones normadas con mayor dedicación hacia las metas que la organización exige de ellos.

Además, Rubio, Cuadra, Oyana y González (2019) señalaron que al estudiar el tiempo laboral como un elemento que esta normado y que regula la distribución de la misma, la cual debe estar supervisada con los directivos de un colegio, ya que sus metas estarán basadas en el tiempo que se le dedique a las actividades que se implementaran durante el año académico, los directivos se organizan con sus docentes para poder realizar las actividades que se han planeado para poder gestionar el tiempo en base a las necesidades de los estudiantes para que puedan ser útiles dentro de las jornadas de trabajo en las escuelas.

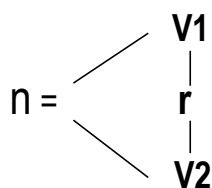
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio es de tipo de investigación básica, según Sánchez y Reyes (2015) es la investigación que conduce a buscar conocimientos nuevos y campos de investigación, sin buscar objetivos prácticos específicos de los nuevos conocimientos adquiridos, lo que importa es recopilar información real a fin de enriquecer el conocimiento científico, incrementando conocimientos teóricos en búsqueda de descubrir nuevos principios y leyes.

Diseño de la investigación

Hernández y Mendoza (2018) indicaron que todo diseño de investigación no experimental se realiza sin variaciones ni se realiza las manipulaciones en las variables. La presente investigación ha seleccionado desarrollar un diseño no experimental, ya que no se manipulará las variables a estudiar. Se va observar el comportamiento del docente, así como se da en un tiempo determinado (carácter transversal o transaccional), a fin de establecer y determinar la relación entre las variables en base a las encuestas que se realizarán mediante el formulario de google. El esquema es el siguiente:



Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : Habilidades emocionales
- V2 : Desarrollo profesional
- r : Correlación

Enfoque

El enfoque de este estudio fue cuantitativo, dado que se utiliza la estadística como una herramienta para dar los valores numéricos para su procesamiento, análisis y presentación de los resultados (Valderrama, 2017, p. 106)

Método de la investigación

Al respecto, Bernal (2016), indicó que “El método hipotético deductivo, es cuando se parte de una hipótesis para llegar a las conclusiones, deduciendo de estas, conclusiones que debió confrontarse con la realidad” (p. 60).

Nivel de investigación

De esta forma, el nivel de esta indagación es descriptiva correlacional buscar relacionar o asociar las variables según Valderrama (2017) manifestó: “este tipo de estudio tienen como finalidad de determinar el grado de relación entre las variables mencionadas entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 45).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de habilidades emocionales

Las habilidades emocionales en la enseñanza han conllevado a ejercer estrategias pragmáticas en el aula, todo esto debido a las situaciones y variables a las que se enfrenta el docente: conductuales, salud de los alumnos, medio ambiental, nivel educativo de los padres y representantes y el stress en el ejercicio de la docencia (Martín, González y Domínguez, 2020)

Definición conceptual del desarrollo profesional

Rizo (2005), son procesos de movilización de la capacidad profesional, disposición como persona y compromiso social para lograr una articulación de las relaciones significativas entre los factores que logran impactar en la formación docente.

Definición operacional de habilidad emocional

Las habilidades emocional operacionalmente se define mediante cuatro dimensiones: la dimensión control emocional (6 ítems), la dimensión la motivación (6 ítems), la dimensión empatía (8 ítems) y la dimensión habilidades sociales

(6 ítems). Es decir, se mide con un cuestionario con escala ordinal de (26 ítems) en total.

Definición operacional del desarrollo profesional

El desarrollo profesional operacionalmente se define mediante tres dimensiones: la dimensión planificación (6 ítems), la dimensión recursos virtuales en el aula (10 ítems) y la dimensión organización del tiempo (6 ítems). Es decir, se mide con un cuestionario con escala ordinal de 22 ítems en total.

3.3 Población, muestra y muestreo

Según Valderrama (2015) definió que es un conjunto de personas que tienen las mismas características que serán consideradas para realizar la presente investigación. En la presente investigación la población estuvo constituida por 98 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 15.

Tabla 1

Población de los docentes de la Red 15.

Nº	Colaboradores por cada área	Población
1	Los Jazmines Del Naranjal	40
2	I.E 2074 Virgen Peregrina Del Rosario	30
3	I.E 2028	28
Total		98

También, Hernández y Mendoza (2018) definieron: Que la muestra en la ruta cuantitativa es un subgrupo de la población o universo que te motiva, sobre la cual se recolectaran los datos acertados, y debió ser representativa de dicha población. Po lo tanto, se consideró una muestra censo de 98 docentes de tres Instituciones Educativas.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta, según Valderrama (2015) son cuestionarios para medir niveles de entendimiento y escalas de actitudes.

Además, el instrumento usado fue el cuestionario, según Sánchez (2015) constituye un documento o formato escrito de cuestiones o preguntas relacionadas con el propósito del estudio.

La validez de contenido del instrumento según Soto (2014) se refiere cuando hay concordancia entre los jueces y la validez de constructo es cuando los expertos toman en cuenta tres criterios la relevancia, la pertinencia y claridad y la validez de criterio son la concordancia de los jueces sobre las dimensiones.

Tabla 2

Validación de juicio de expertos.

Nº	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dr. Segundo Pérez Saavedra	Aplicable
Experto 2.	Dra. Nancy Cuenca Robles	Aplicable

La confiabilidad del instrumento de medición, según Valderrama (2015) señalo que un instrumento es confiable o fiable si elabora resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones.

Tabla 3

Niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Hogan (2004) preciso la escala de valoración para determinar la confiabilidad.

Tabla 4

Estadística de fiabilidad de las variables.

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Habilidades emocionales	0.869	26
Desarrollo profesional	0.938	22

Nota: Análisis Estadístico SPSS

Interpretación: se observa que el Alfa de Cronbach de la variable es de fuerte y alta confiabilidad.

3.5 Procedimiento

Se ejecutará en las Instituciones Educativas de la Red 15, se remitió una carta dirigida a los directores de las Instituciones Educativas mencionadas, una vez aceptado, se procedió a realizar la encuesta a los trabajadores de la institución mencionada, luego de recolectar la información, y con el cuestionario resuelto se procedió con el procesamiento de los datos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los datos adquiridos mediante la encuesta, fueron incorporados en la base de datos del programa Microsoft Office Excel 2016 y también se ingresó al programa de IBM SPSS Statistics 25, donde fue analizada la variable, la prueba es no paramétrica. De la misma forma, los diseños de investigación se aplicarán la estadística descriptiva y/o la estadística inferencial (Rho Spearman)

3.7 Aspectos éticos

La investigación realizada cuenta con la autorización de las autoridades correspondientes de la institución donde se realizó la investigación también los resultados al aplicar la técnica de la encuesta son fiables asimismo el desarrollo integral de dicha investigación es original y no hay plagio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable habilidades emocionales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	16,3%
	Medio	51	52%
	Alto	31	31,6%
	Total	98	100%

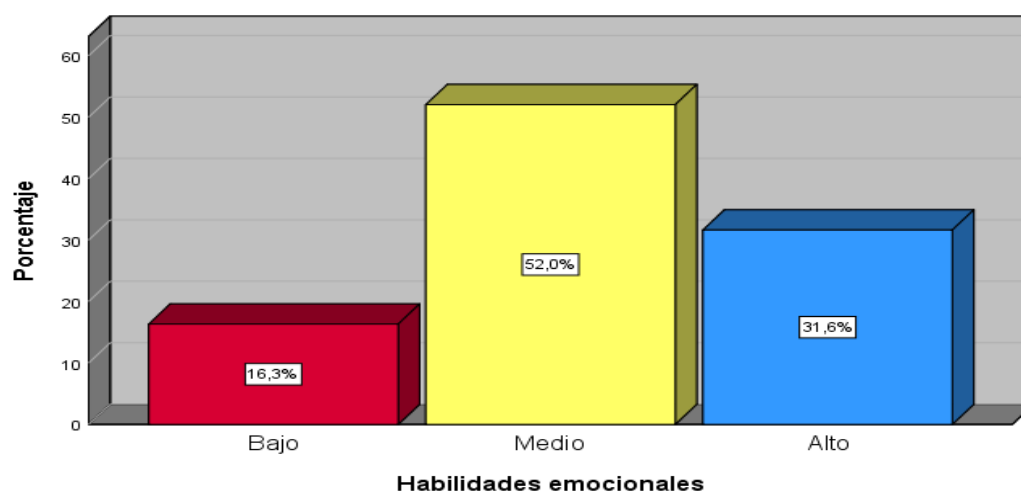


Figura 1. Niveles de las habilidades emocionales.

De acuerdo los resultados, se percibe que el 52% de los encuestados manifiestan que las habilidades emocionales se encontraron en el nivel medio, el 31,6% de los encuestados señalaron que fue alto y el 16,3% de los encuestados revelaron que las habilidades emocionales se encontraron en el nivel bajo.

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las habilidades emocionales

Niveles	Control emocional		Motivación		Empatía		Habilidades sociales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	21	21,4%	20	20,4%	9	9,2%	22	22,4%
Medio	42	42,9%	42	42,9%	51	52%	44	44,9%
Alto	35	35,7%	36	36,7%	38	38,8%	32	32,7%
Total	98	100%	98	100%	98	100%	98	100%

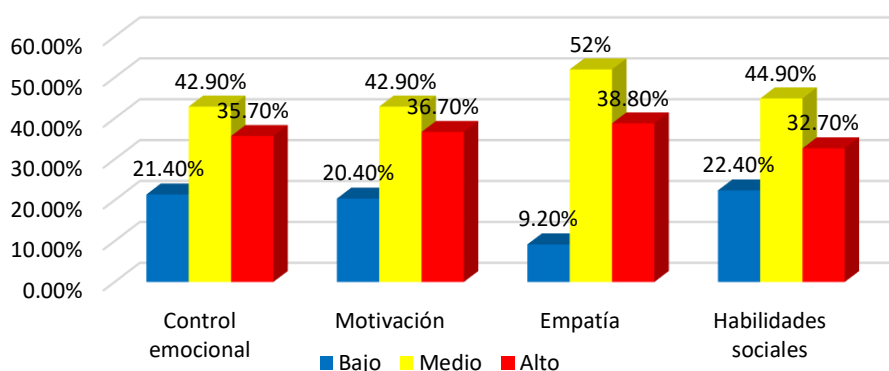


Figura 2. Niveles de las dimensiones de las habilidades emocionales

De acuerdo los resultados, se percibe que el 42,9% de los encuestados manifiestan que el control emocional se encontró en el nivel medio, el 35,7% de los encuestados señalaron que fue alto y el 21,4% de los encuestados revelaron que el control emocional se encontró en el nivel bajo. Asimismo, se percibe que el 42,9% de los encuestados manifiestan que la motivación se encontró en el nivel medio, el 36,7% de los encuestados señalaron que fue alto y el 20,4% de los encuestados revelaron que la motivación se encontró en el nivel bajo. También, se percibe que el 52% de los encuestados manifiestan que la empatía se encontró en el nivel medio, el 38,8% de los encuestados señalaron que fue alto y el 9,2% de los encuestados revelaron que la empatía se encontró en el nivel bajo. Finalmente, se

percibe que el 44,9% de los encuestados manifiestan que las habilidades sociales se encontraron en el nivel medio, el 32,7% de los encuestados señalaron que fue alto y el 22,4% de los encuestados revelaron que las habilidades sociales se encontraron en el nivel bajo.

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desarrollo profesional.

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Inicio	19	19,4%
	Proceso	50	51%
	Excelente	29	29,6%
	Total	98	100%

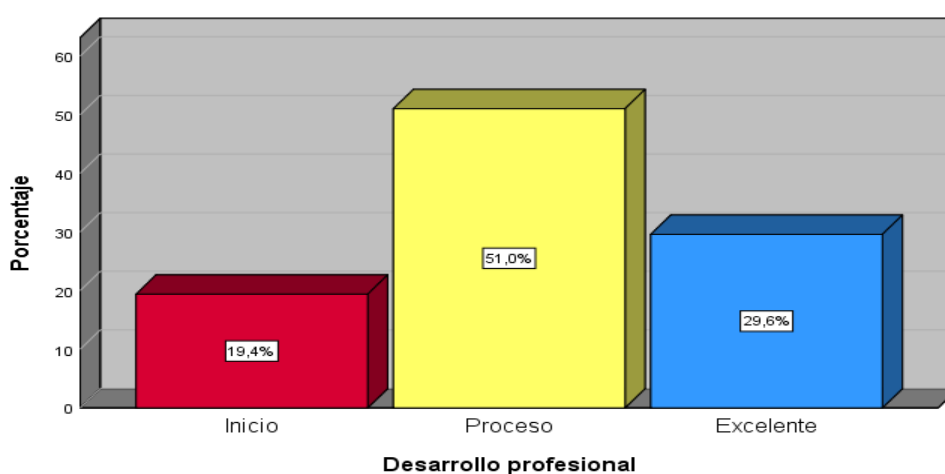


Figura 3. Niveles del desarrollo profesional.

De acuerdo los resultados, se percibe que el 51% de los encuestados manifiestan que el desarrollo profesional se encontró en el nivel proceso, el 29,6% de los encuestados señalaron que fue excelente y el 19,4% de los encuestados revelaron que el desarrollo profesional se encontró en el nivel inicio.

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al desarrollo profesional

Niveles	Planificación		Recursos virtuales		Organizador del tiempo	
	f	%	f	%	f	%
Inicio	14	14,3%	30	30,6%	12	12,2%
Proceso	52	53,1%	49	50%	52	53,1%
Excelente	32	32,7%	19	19,4%	34	34,7%
Total	98	100%	98	100%	98	100%

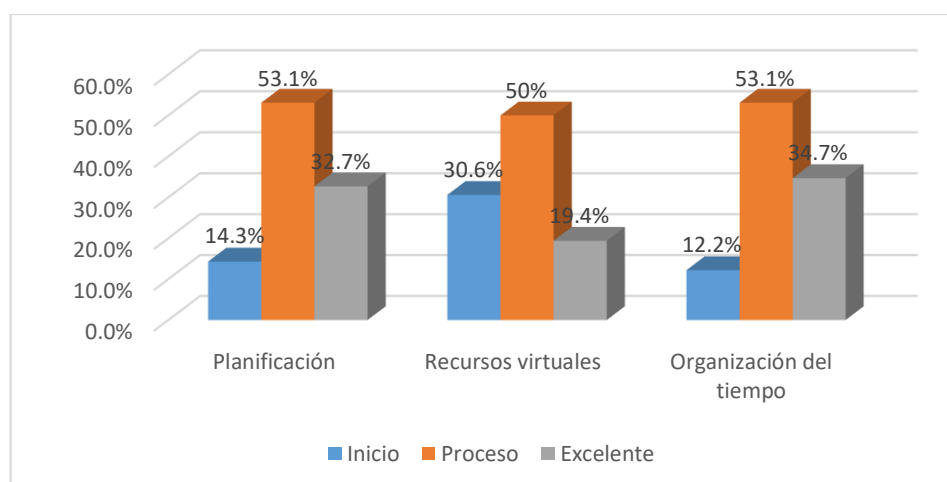


Figura 4. Niveles de las dimensiones del desarrollo profesional.

De acuerdo los resultados, se percibe que el 53,1% de los encuestados manifiestan que la planificación se encontró en el nivel proceso, el 32,7% de los encuestados señalaron que fue excelente y el 14,3% de los encuestados revelaron que la planificación se encontró en el nivel inicio. Asimismo, se percibe que el 50% de los encuestados manifiestan que los recursos virtuales se encontraron en proceso, el 30,6% de los encuestados señalaron que fue inicio y el 19,4% de los encuestados revelaron que los recursos virtuales se encontraron en el nivel excelente. También, se percibe que el 53,1% de los encuestados manifiestan que el organizador del tiempo se encontró en el nivel proceso, el 34,7% de los

encuestados señalaron que fue excelente y el 12,2% de los encuestados revelaron que el organizador del tiempo se encontró en el nivel inicio.

4.2 Analisis Inferencial bivariada

Tabla 9

Análisis Inferencial bivariada.

			Habilidades emocionales	Planificación	Recursos virtuales	Organizador del tiempo	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Habilidades emocionales	Coeficiente de correlación	1,000	,510**	,448**	,472**	,557**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	98	98	98	98	98
	Planificación	Coeficiente de correlación	,510**	1,000	,489**	,574**	,718**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	98	98	98	98	98
	Recursos virtuales	Coeficiente de correlación	,448**	,489**	1,000	,527**	,930**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	98	98	98	98	98
	Organizador del tiempo	Coeficiente de correlación	,472**	,574**	,527**	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	98	98	98	98	98
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,557**	,718**	,930**	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	98	98	98	98	98

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

Se demostró que la relación entre las habilidades emocionales y el desarrollo profesional, es significativa al nivel de 0,557 positivo; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. De acuerdo al *Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05* indica que no se acepta la hipótesis nula y por consiguiente se afirma a la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre las habilidades emocionales y el

desarrollo profesional durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martin de Porres, 2020. Asimismo, descubrió que la relación entre las habilidades emocionales y la planificación, es significativa al nivel de 0,510 positivo; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05 indica que no se acepta la hipótesis nula y por consiguiente se afirma a la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre la relación entre las habilidades emocionales y la planificación durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martin de Porres, 2020. También, se descubrió que la relación entre las habilidades emocionales y los recursos virtuales, es significativa al nivel de 0,448 positivo; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05 indica que no se acepta la hipótesis nula y por consiguiente se afirma a la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre la relación entre las habilidades emocionales y los recursos virtuales durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martin de Porres, 2020. Para la última hipótesis, se descubrió que la relación entre las habilidades emocionales y la organización del tiempo, es significativa al nivel de 0,472 positivo; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05 indica que no se acepta la hipótesis nula y por consiguiente se afirma a la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre las habilidades emocionales y la organización del tiempo durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martin de Porres, 2020.

V. DISCUSIÓN

En base a la hipótesis general que se comprueba con los resultados existe la relación entre las habilidades emocionales y el desarrollo profesional, es significativa al nivel de 0,557 positivo; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. Hay una coincidencia con la tesis de Rojas (2020) concluyó según Rho de Spearman ($r: 0.678$), que la gestión escolar tiene una relación significativa con el desarrollo profesional docente en el colegio Leonard Euler, UGEL 01, San Juan de Miraflores-2020. También, se asemejan con la tesis de Osco, Vargas y Melgar (2019) concluyó según Rho de Spearman ($r: 0.563$), existe correlación entre las competencias digitales de los docentes y su desarrollo profesional.

Se apoyó a la teoría de Martín, González y Domínguez (2020) definieron que la habilidad emocional en las entidades públicas es muy importante que cada ser humano debe poseer para tener una habilidad de cumplir con las actividades de una manera adecuada para mejorar los conocimientos que cada ser humano posee para mejorar su convivencia escolar. La inteligencia emocional también es importante para una comunicación gerencial efectiva dentro de las instituciones educativas. Asimismo, el desarrollo de las habilidades emocionales es un medio idóneo para incrementar la capacidad de las personas de una forma de asimilación y comprensión de las interacciones humanas y dar sentido a las acciones y relaciones con otras personas (Lozano et al., 2010). Cuanto más experto sea el profesor en gestionar sus emociones mejor entenderá las necesidades de los estudiantes, que forma como un ende entre docentes y estudiantes. Además, la tensión, gestiona mejor el tiempo y alcanzará sus metas.

En base a la hipótesis específica 1, concluyó que existe relación entre las habilidades emocionales y la planificación, es significativa al nivel de 0,510 positivo; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. Hay una semejanza con la tesis de Abarca y Ramírez (2019) concluyó que las dimensiones de inteligencia emocional y burnout se relacionan de manera negativa excluyendo la dimensión valoración de

emociones en otros. Respecto a los objetivos específicos, se encuentra correlaciones positivas entre edad y uso de sus propias. Debido a que se encontró relación negativa en ambas variables, se pudo determinar que las docentes nombradas se sienten realizadas. Asimismo, hay una coincidencia con la tesis de Hernández (2018) concluyó que la inteligencia emocional, si se desarrolla de manera significativa con la evaluación del desempeño docente. Además, hay una similitud con el estudio de Villar e Indira (2020) concluyó que el género o carrera profesional no tiene significancia estadística con las variables inteligencia emocional y liderazgo. Se basó a la teoría de Rizo (2005) precisó que la planificación del trabajo es bueno cuando tiene claridad los objetivos que pretende alcanzar; se adapta a los alumnos, conocidas sus características; expresa claramente las actividades a realizar; prevé el material o los recursos necesarios; incluye la evaluación de resultados; temporaliza las unidades y objetivos; permite que cada alumno camine a su propio ritmo; y considera la actividad de los estudiantes como eje del proceso. Para conseguirlo, es preciso que cuando se afronta la ardua tarea de planificar una asignatura se tenga en cuenta las siguientes ideas orientadoras. Este último aspecto se enfoca en las oportunidades individuales de las docentes, excluyendo las acciones o pensamientos que involucran a otros. Cabe señalar que los resultados hallados no concuerdan con lo mencionado por Herrero (2017), quien detalla que una de las características de inteligencia emocional es la empatía, poniendo énfasis en la importancia de reconocer y comprender al otro.

En la hipótesis específica 2, concluyó que existe relación entre las habilidades emocionales y los recursos virtuales, es significativa al nivel de 0,448 positivo; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. Hay una semejanza con la tesis de Ortega, Núñez, Molero y Torres (2017) concluyó que las mujeres son más propensas a sentir satisfacción cuando desarrollan las actividades en un centro de labores, lo que le brinda felicidad cuando es parte de los logros en un espacio de tiempo y de referencia sobre las metas de la cual ha sido parte para su logro. También, hay una similitud con el estudio de Martín, González y Domínguez (2020) concluyó que los hallazgos del estudio revelan que las habilidades emocionales de

los profesores son superiores a las de sus estudiantes, los profesores de género femenino poseen mayor motivación y empatía que los de género masculino. De la misma forma, hay una semejanza con el estudio de Torres (2020) concluyó que los colaboradores tienen altos niveles de optimismo cuando desarrollan sus actividades dentro de un espacio de tiempo, pero hay la presencia de una baja autonomía de sus emociones. Se apoyó a la teoría de Rizo (2005), manifestó que ambientes virtuales de aprendizaje en la sociedad del conocimiento ha posibilitado el diseño de espacios interactivos, colaborativos y gestores de la enseñanza con la finalidad de diversificar y fortalecer los procesos formativos, tales como, la presencialidad, virtualidad, bimodalidad, en red entre otros que se desarrollan con apoyo de la tecnología. También, García y Bello (2019), señalaron que los recursos virtuales son las buenas prácticas educativas en dichos escenarios, se requiere la integración de recursos educativos acordes con la calidad que demanda la creación de ofertas académicas en sus distintas modalidades, paralelo a las exigencias de la moderna sociedad del conocimiento y la información.

En la hipótesis específica 3, concluyó que existe relación entre las habilidades emocionales y la organización del tiempo, es significativa al nivel de 0,472 positivo; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. Hay una coincidencia con la publicación de Zúñiga y García (2020) concluyó que hay relación entre el hecho del dominio de las emociones por parte del docente cuando realiza sus actividades en las aulas donde canaliza las actitudes de sus estudiantes para poder lograr aprendizajes en las aulas. Además, se asemeja con el estudio de Muñoz (2019) concluyó que los maestros que gozan de una inteligencia emocional alta son los que tienen un mayor bienestar como persona lo que se refleja en sus actitudes con los demás dentro de las aulas de clase donde son más valorados, ya que se interrelaciona con otras personas. También, Márquez y Gaeta (2018) concluyó que hay una relación directa entre las variables que se analizaron ya que un maestro que domina sus emociones estará en la capacidad de relacionarse de manera adecuada con otros seres que están dentro de su clase y con los cuales interactúa tratando de encaminarlos hacia la solución de dificultades a partir de las cualidades que puedan demostrar en un espacio de trabajo, donde es vital la inteligencia del

maestro. De la misma forma, Duarte y Suárez (2016) concluyó que hay relación entre el uso de las TICs en cuanto a la mejora de las estrategias que facilitan el aprendizaje en el salón de clase. Se apoyó a la teoría de Rizo (2005) manifestó que es la manera en que utilizamos nuestro tiempo (o lo perdemos) está muy influenciado por nuestros hábitos. Una de las mejores técnicas para desarrollar hábitos eficientes en el uso del tiempo es diseñar un horario. Los trabajos de psicólogos expertos en esta materia proporcionan datos suficientes que demuestran el valor de un horario bien organizado. Cuando una persona tiene que enfrentarse a varias tareas de manera simultánea, debe decidir un plan de acción para poder llevar a cabo todo lo que se propone. Está formada por una serie de ejercicios progresivos a través de los cuales podrán analizar su situación actual y podrán proponerse cambios para mejorar sus habilidades en la organización del tiempo. Además, Rubio, Cuadra, Oyana y González (2019) manifestaron que en este trabajo necesitamos cumplir un objetivo que es ayudar a planificación y saber administrar el tiempo; el rendimiento de cada persona es diferente y varía a lo largo del tiempo. Identificando los momentos de más rendimiento, se puede planificar mejor el trabajo donde plantearemos pequeños ejercicios y dinámicas que nos lleven a reflexiones muy concreta y precisa permitiendo visualizar la deficiencia en algunos espacios de nuestra vida, los directivos se organizan con sus docentes para poder realizar las actividades que se han planeado para poder gestionar el tiempo en base a las necesidades de los estudiantes para que puedan ser útiles dentro de las jornadas de trabajo en las instituciones.

VI. CONCLUSIÓN

Primera: De acuerdo al objetivo general, se concluyó según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.557$) indica una correlación positiva moderada, asumiendo que existe relación significativa entre las habilidades emocionales y el desarrollo profesional durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020.

Segunda: De acuerdo al objetivo específico 1, concluyó según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.510$) indica una correlación positiva moderada, asumiendo que existe relación significativa entre las habilidades emocionales y la planificación durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2, concluyó según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.448$) indica una correlación positiva moderada, asumiendo que existe relación significativa entre la relación entre las habilidades emocionales y los recursos virtuales durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020.

Cuarta: De acuerdo al objetivo específico 3, concluyó según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.472$) indica una correlación positiva moderada, asumiendo que existe relación significativa entre las habilidades emocionales y la organización del tiempo durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020.

VII. RECOMENDACIÓN

Primera: Se recomienda a los directivos solicitar capacitaciones para implementar las competencias digitales y tecnológicas, utilizar el buen nivel de habilidades dominio de capacidades en docentes, para diseñar proyectos innovadores, actividades de inter aprendizaje utilizando las diversas herramientas TICs aplicadas a las diferentes áreas curriculares.

Segunda: Se recomienda para mejorar el desarrollo emocional profesional, solicitar a los directivos buscar convenios para planificar talleres de autorrealización y motivación laboral entre las docentes, actividades con el propósito de compartir experiencias teniendo en cuenta que muestran un buen nivel de desarrollo profesional.

Tercera: Del resultado del presente estudio recomendamos poner en marcha charlas con expertos psicólogos en talleres motivacionales, realizar pasantías donde intercambiar experiencias que aliente a seguir mejorando el desempeño en el trabajo, buscar convenios para realizar talleres de autorrealización y motivación laboral entre los docentes con el propósito de intercambiar experiencias aprovechando que muestran un buen nivel de desarrollo profesional.

Cuarta: A los directivos de las instituciones se recomienda planificar en sus centros educativos actividades grupales capacitaciones charlas entre docentes formar comités donde se demuestre y practique la empatía entre docente, poner en marcha talleres de capacitación sobre tecnologías educativas basadas en planificación, uso de recursos virtuales y organización del tiempo.

Referencias

- Álvarez, A., García, D., Hernández, M., De la Red, H., Sotelo, E., Uribe, F., y Guerrero, A. (2019). Pensamiento catastrófico ante el dolor: Presencia en una población de migranosos. *Neurología*, 1275(5), 1-5. doi: <https://doi.org/10.1016/j.nrl.2018.10.005>.
- Abarca, C. y Ramírez, L. (2019). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho.
- Aragón, G. (2020). Los/las jóvenes y las tareas escolares. https://centroinvestigacion-uabjo.com/pdf-descargables/rario/RRG7_Jovenes%20y%20tareas%20escolares.pdf
- Alava, L. (2017). El desarrollo profesional de las secretarías del cantón Portoviejo. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 2(1), 64-84.
- Tramullas, J. (2016). Hannibal ad portas, o los futuros perfiles profesionales de la información. *El profesional de la información (EPI)*, 25(2), 157-162.
- Bakieva, M., González, J., & Sancho, C. (2019). El rol de la colegialidad en el desarrollo profesional de la carrera docente: una propuesta de instrumento de evaluación.
- Bermúdez, A., Méndez, I., y García, I. (2017). Inteligencia emocional, calidad de vida y alexitimia en personas mayores institucionalizadas. *European Journal of Health Research*, 3(1), 17-25.
- Bonal, R., Valcárcel, N. y Roger, M. (2020). De la educación médica continua al desarrollo profesional continuo basado en competencias. *Educación Médica Superior*, 34(2).

- Bravo, L., Amayuela, G. y Colunga, S. (2017). Tendencias históricas del proceso de educación emocional en los estudiantes del bachillerato en Ecuador. *México. Revista de Educación*, 15(3), 305-315.
- Cazalla, N. y Molero, D. (2016). Inteligencia emocional percibida, disposición al optimismo-pesimismo, satisfacción vital y personalidad de docentes en su formación inicial, *Revista de Investigación Educativa*, vol. 34, núm. 1, pp. 241-258. DOI: 10.6018/rie.34.1.220701.
- Carmona. P. y Rosas, E. (2017). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Revista LIDER*. Vol. 19, Nro. 31, 2017. pp 107-118. ISSN: 0717-0165. Venezuela. Recuperado de: <https://cutt.ly/JpzTZmF>
- Colorado, Y. y Bisval, C. (2015). Habilidades emocionales en una muestra de estudiantes universitarios: las diferencias de género. *Educación y Humanismo*, 17(28), 119-132.
- Fernández, A., Enrique G. y Martín, M. (2015). Dimensions of emotional intelligence related to physical and mental health and to health behaviors”, *Frontiers in Psychology*, vol 6. DOI: 10.3389/fpsyg.2015.00317.
- Fernández, F., Marín, F. y Urquijo, S. (2016). Relación entre los constructos autocontrol y auto concepto en niños y jóvenes. *Liberabit*, 16(2), 217-226.
- Flores, S. (2019). Inteligencia emocional en estudiantes de la institución Educativa Mariscal Toribio de Luzuriaga, Huaraz-2017.
- Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*.6 (16), 110-125.
- García, S. y Bello, R. (2019). Gamificación, una forma divertida de aprender.

- Gardner, H. (1995). *Inteligencias Múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Gast, I., Schildkamp, K. y Van, J. (2017). Team-based professional development interventions in higher education: A systematic review. *Review of Educational Research*, 87(4), 736-767. <https://doi.org/10.3102/0034654317704306>.
- González, M., Muñoz, P. y Santos, F. (2019). Key components of learning ecologies: A Delphi assessment. *British Journal of Educational Technology*, 50(4), 1639-1655. <https://doi.org/10.1111/bjet.12805>
- Hernández, B. (2018). Relación de la inteligencia emocional y la evaluación de desempeño docente. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 9(2), 239-256.
- Holinka, C. (2015). Stress, emotional intelligence, and life satisfaction in college students, *College Student Journal*, vol. 49, núm. 2, pp. 300-311. Disponible en: <http://eric.ed.gov/?id=EJ1095697>.
- Iglesias, K. (2020). Un recorrido por las competencias del Grado y su implicación en el desarrollo profesional.
- Inamorato, A., Gausas, S., Mackeviciute, R., Jotautyte, A., & Martinaitis, Z. (2019). Innovating professional development in higher education: An analysis of practices innovating professional development in higher education. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/26224>.
- Jaramillo, C., Valcke, M. y Vanderlinde, R. (2019). Professional development initiatives for university teachers: Variables that influence the transfer of learning to the workplace. *Innovations in Education and Teaching International*, 59(3).

- Lafuente, N., Fernández, S., Rodríguez, S., Casado, M. I., Morales, J. y Ramos, A. J. (2019). Desarrollo competencial de las enfermeras en el sistema sanitario público de Andalucía. *Enfermería Clínica*, 29(2), 83-89.
- Li, S., Wang, Y., Xue, J., Zhao, N., & Zhu, T. (2020). The impact of COVID-19 epidemic declaration on psychological consequences: a study on active Weibo users. *International journal of environmental research and public health*, 17(6), 2032. <https://doi.org/10.3390/ijerph17062032>.
- Limonero, T., Fernández, J., Soler, J., Álvarez, M. (2016). Emotional intelligence and recovering from induced negative emotional state, *Frontiers in Psychology*, junio, pp. 1-8. DOI: 10.3389/fpsyg.2015.00816
- Marco, M., García, F. y Sánchez, M. (2020). Inteligencia emocional y prácticas participativas con la familia en atención temprana. *RELIEVE-Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 26(1).
- Márquez, M., & Gaeta, M. (2018). Competencias emocionales y toma de decisiones responsable en preadolescentes con el apoyo de docentes, padres y madres de familia: Un estudio comparativo en estudiantes de 4º a 6º año de educación primaria en España. *Revista Electrónica Educare*, 22(1), 176-200.
- Martínez, J.; Muñoz, J. (2018). Aprender en las organizaciones de la era digital. Alternativas desde la formación y para la transformación. Barcelona: Ediciones UOC, 2018. https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1413-2478202000010022300060&lng=en
- Martín, J., González, M. y Domínguez, M. (2020). Habilidades emocionales en profesores y estudiantes de educación media y universitaria de Venezuela. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(1), 153-179.

- Mego, A. (2019). Programa 'Soy feliz con mis Emociones' e inteligencia emocional en estudiantes de primero de secundaria de una institución educativa particular de San Isidro en el 2017.
- Molero, D., Pantoja, A. y Galiano, M. (2017). Inteligencia emocional rasgo en la formación inicial del profesorado, *Contextos Educativos. Revista de Educación*, núm. 20, pp. 43-56. DOI: 10.18172/con.2993.
- Molina, C. (2017). Origen y evolución del término inteligencia emocional. Publicaciones didácticas. *Revista de docencia*, 8 (2), 483-484.
- Molina, J. (2020). Impacto del programa de escolarización y pregrado para la gestión del conocimiento de AGROSAVIA y para los colaboradores graduados en su desarrollo laboral, profesional y personal.
- Montealegre, M. (2020). La experiencia del deseo del Otro como constitutiva del fetiche-mercancía. *Protrepis. Revista de Filosofía*, (17), 89-103.
- Morales, A.M., Morales, F.M., Pérez, J.M., y García, B. (2017). Diferencias en empatía e inteligencia emocional en función del rendimiento académico. *European Journal of Child Development, Education and Psychopathology*, 5(1), 45-52.
- Muñoz, A. (2019). Perfil docente, bienestar y competencias emocionales para la mejora, calidad e innovación de la escuela. *Revista Boletín Redipe*, 8(5), 131-144.
- Muñoz, D., Tulcán, S. y Canchala, N. (2020). Empresas familiares: definiciones, características y contribuciones. *Tendencias*, 21(1), 197-220.
- Musonda, A. (2017). Algebraic competences and emotional intelligence of first year Bachelor of Science in Mathematics and Science Education students at the

Copperbelt University in Zambia. *Tuning Journal for Higher Education*, 5(1), 171-195. [https://doi.org/10.18543/tjhe-5\(1\)-2017pp171-195](https://doi.org/10.18543/tjhe-5(1)-2017pp171-195) [Links]

Ortega, F., Núñez, E., Molero, D. y Torres, J. (2017). Diversidad emocional y satisfacción vital en futuros docentes. *Revista de Educación Inclusiva*, 8(3).

Oscó, F. Vargas, I. y Melgar, A. (2019). Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima-Perú. *Hamut' ay*, 6(1), 54-70.

Prafitriyani, S., Magfirah, I., Amir, N. F., Irmawati, A. & Umanailo, M. C. B. (2019). Influence of emotional intelligence on mathematics learning outcomes of class VII middle school 9 Buru students. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(10), 1490-1494. [Links]

Peñalva, A., López J. y Barrientos, J. (2017). Habilidades emocionales y profesionalización docente para la educación inclusiva en la sociedad en red. Contextos Educativos. *Revista de Educación* (20), 201-215. doi:<http://doi.org/10.18172/con.3011>.

Pineda, I., Solano, M., Maldonado, E. y Chalaco, L. (2020). Análisis de las Habilidades Emocionales para el Emprendimiento de PYMES en la Provincia de El Oro. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 22-34.

Rizo, H. (2005). La evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. *Revista PREALC*, 1

Rodríguez, A., Sola, T. y Fernández, M. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. Una revisión de la investigación. *Revista electrónica Interuniversitaria de formación del profesorado*, 20(3), 161-178.

- Rojas, M. (2020). Gestión escolar y desarrollo profesional docente en el colegio Leonard Euler, UGEL 01, San Juan de Miraflores-2020.
- Romo, A., Barquero, B. y Bosch, M. (2019). El desarrollo profesional online de profesores de matemáticas en activo: una unidad de aprendizaje sobre la enseñanza de la modelización matemática. *Uni-Pluri/versidad*, 2019, vol. 12, p. 161-183.
- Rubio, J., Cuadra, D., Oyanadel, C., Castro, P. y González, I. (2019). Tiempo escolar. Una revisión teórica sobre estudios empíricos realizados en centros educativos latinoamericanos. *Perfiles educativos*, 41(164), 100-117.
- Salcedo, M. y Prez, M. (2020). Relación entre inteligencia emocional y habilidades matemáticas en estudiantes de secundaria. *Mendive. Revista de Educación*, 18(3), 618-628.
- Segura, J. M. (2016). Inteligencia Emocional en estudiantes venezolanos de educación media y universitaria. *Educare*, (2), marzo-agosto, 2016.
- Suárez, N., Palacios, D., Delgado, K. y Pérez, I. (2019). Complejidades del desarrollo profesional universitario y claves metodológicas mixtas para su análisis. *Revista cubana de Medicina Militar*, 48.
- Suárez, C., Duarte, M. y Suárez, A. (2016). Competencias TIC para el desarrollo profesional docente en educación básica. *Praxis & Saber*, 7(14), 41-69.
- Torres, E. (2020). Habilidades intrapersonales y su relación con el burnout en docentes de educación básica en León, México. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 19(39), 163-179.
- Trust, T., Krutka, D. y Carpenter, J. (2016). Together we are better: Professional learning networks for teachers. *Computers & Education*, 102, 15-34. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2016.06.007>.

- Ulloa, J., & Gajardo, J. (2016). Observación y retroalimentación docente como estrategias de desarrollo profesional docente. *ÍNDICE*, 83.
- Van, S., De-Maeyer, S., Moolenaar, N., Van, P. y Van, P. (2018). Strengthening networks: A social network intervention among higher education teachers. *Learning and Instruction*, 53, 34-49. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2017.07.005>.
- Vargas, E., Valle, J. y Rodríguez, S. (2020). La huella emocional del docente en las aulas universitarias. Retos y competencias en el siglo XXI. *Centro Sur*, 4(1).
- Vélez, A., López-Goñi, J. y González, J. (2017). Habilidades emocionales y profesionalización docente para la educación inclusiva en la sociedad en red. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, (20), 201-215.
- Villar, H., & Indira, K. (2020). Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de universidades privadas de Lima.
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S., & Ho, R. C. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International journal of environmental research and public health*, 17(5), 1729. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>
- Zúñiga, A. y García, V. (2020). La Inteligencia Emocional como Habilidad para Enfrentar la Complejidad de la Práctica Docente. *Revista Salud y Administración*, 7(19), 39-45.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia									
Título: Habilidades emocionales y desarrollo profesional durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martin de Porres, 2020.									
Autor:									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema General:</p> <p>Cuál es la relación entre las habilidades emocionales y el desarrollo profesional durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martin de Porres, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades emocionales y la planificación durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martin de Porres, 2020?,</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades emocionales y los recursos virtuales en el aula durante el aislamiento social de</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades emocionales y el desarrollo profesional durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martin de Porres, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre las habilidades emocionales y la planificación durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martin de Porres, 2020.</p> <p>Identificar la relación entre las habilidades emocionales y los recursos virtuales en el aula durante el aislamiento social de docentes de la Red 15,</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre las habilidades emocionales y el desarrollo profesional durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martin de Porres, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la relación entre las habilidades emocionales y la planificación durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martin de Porres, 2020.</p> <p>Existe relación entre las habilidades emocionales y los recursos virtuales en el aula durante el aislamiento social de</p>	Variable 1: Habilidades emocionales			<p>1.Nunca (N)</p> <p>2.Casi nunca (CN)</p> <p>3.Algunas veces (AV)</p> <p>4.Casi Siempre (CS)</p> <p>5.Siempre (S)</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición	Niveles y rangos	
			Control emocional	Conciencia de sí mismo.	1,2		1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)	Bajo 26 - 59 Medio 60 - 94 Alto 95 - 130	
				Autorregulación.	3,4				
			Motivación	Control de los impulsos	5,6				
				Confianza en sí mismo.	7,8				
				Perseverancia en sus objetivos.	9, 10				
			Empatía	Optimismo.	11,12				
				Confianza en los demás.	13, 14				
				Interés en el bienestar ajeno.	15, 16, 17, 18				
			Habilidades Sociales	Ponerse en el lugar de otro	19, 20				
				Comunicación eficaz	21, 22				
				Asertividad	23, 24				
			Inteligencia Social	25, 26					
			Variable 2: Desarrollo profesional				<p>1.Nunca (N)</p> <p>2.Casi nunca (CN)</p> <p>3.Algunas veces (AV)</p> <p>4.Casi Siempre (CS)</p> <p>5.Siempre (S)</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			Escala de medición	Niveles y rangos
			Planificación	Ritmo de aprendizaje	1, 2			1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)	Inicio 22 - 50 Proceso 51 - 79 Excelente 80 - 110
				Estilo de aprendizaje	3, 4				
				Inteligencias múltiples	5, 6				
			Recursos virtuales en el aula	Plataforma virtual	7, 8				
Software libre	9, 10								
blogs	11, 12								
Redes sociales	13, 14								
Juegos electrónicos	15, 16								
Organización del tiempo	Horario escolar	17, 18							
	Tiempo en actividades pedagógicas	19, 20							
	Tiempo en logro de aprendizaje significativo	21, 22							

docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020? ¿Cuál es la relación entre las habilidades emocionales y la organización del tiempo durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020?.	San Martín de Porres, 2020. Establecer la relación entre las habilidades emocionales y la organización del tiempo durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020.	docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020. Existe relación entre las habilidades emocionales y la organización del tiempo durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020.					
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental de corte y transversal Método: Hipotético – deductivo Enfoque: Cuantitativo	Población: Está constituido por 98 docentes Muestra censo: 98 docentes	Variable 1: Habilidades emocionales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Martín, González y Domínguez Año: 2020 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los docentes en Instituciones Educativas de la Red 15, San Martín de Porres Forma de Administración: Individual		DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo simple <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones INFERENCIAL: Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman			
		Variable 2: Desarrollo profesional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Rizo Año: (2005) Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los docentes en Instituciones Educativas de la Red 15, San Martín de Porres. Forma de Administración: Individual					

Anexo 2. Validaciones



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES EMOCIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Control emocional							
1	Es consciente de lo que hace de las habilidades emocionales.	X		X		X		
2	Mis estados de ánimo afectan a mis pensamientos y a mis acciones	X		X		X		
3	Si me enfado con alguien, intento calmarme y cuando lo consigo, le explico las razones de mi enfado	X		X		X		
4	Controla siempre su estado de ánimo.	X		X		X		
5	Mantiene un control de su carácter.	X		X		X		
6	Es capaz de controlar sus impulsos	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación							
7	Considero que soy importante para mis compañeros	X		X		X		
8	Me siento útil cuando trabajo en equipo	X		X		X		
9	Pone siempre un esfuerzo constante en sus actividades.	X		X		X		
10	Tiene siempre la certeza de finalizar su trabajo.	X		X		X		
11	Se propone siempre objetivos que sean desafiantes.	X		X		X		
12	Siempre ve el lado positivo de las cosas.	X		X		X		
	Dimensión 3: Empatía							
13	Felicito a los compañeros que hacen algo bien.	X		X		X		
14	Confía siempre en el trabajo de su compañero.	X		X		X		
15	Es empático con sus compañeros.	X		X		X		
16	Siente un interés genuino por los demás.	X		X		X		
17	Se preocupa por el bienestar físico de su compañero	X		X		X		
18	Se preocupa que su compañero se sienta cómodo en el trabajo.	X		X		X		
19	Reconozco las emociones de otras personas por sus expresiones faciales	X		X		X		
20	Apoya a sus colegas Cuando lo necesitan.	X		X		X		
	Dimensión 4: Habilidades sociales							
21	Escucha con atención lo que otros dicen.	X		X		X		
22	Opina en una conversación sin interrumpir a los demás.	X		X		X		
23	Respeto siempre la opinión de otras personas.	X		X		X		
24	Defiendo mi punto de vista de una manera amable.	X		X		X		
25	Tiene un trato armonioso con los demás	X		X		X		
26	Tiene la capacidad de hacer amistad con todo tipo de personas	X		X		X		

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Pérez Saavedra, segundo Sigifredo. DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

22/12/2020

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 DESARROLLO PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planificación								
1	Planifica la clase considerando los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Empieza materiales educativos teniendo en cuenta los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
3	Conoce los estilos de aprendizaje predominante en los estudiantes	X		X		X		
4	Acompaña a sus estudiantes según su ritmo de aprendizaje en la construcción de nuevos conocimientos.	X		X		X		
5	Empieza materiales educativos respetando las inteligencias múltiples de sus estudiantes	X		X		X		
6	Empieza metodología de evaluación acorde a las inteligencias múltiples de sus estudiantes.	X		X		X		
Dimensión 2: Recursos virtuales								
7	Utiliza una plataforma virtual con actividades que se adaptan mejor a las experiencias de aprendizaje.	X		X		X		
8	Utiliza una plataforma virtual en coordinación con otros docentes de su área.	X		X		X		
9	Empieza creativamente software libre teniendo en cuenta los estilos de aprendizaje.	X		X		X		
10	Utiliza el software libre para la planificación del aprendizaje	X		X		X		
11	Propicia el aprendizaje colaborativo y autónomo a través del empleo de wikis.	X		X		X		
12	Propicia el aprendizaje colaborativo y autónomo a través del empleo de buscadores.	X		X		X		
13	Empieza las redes sociales para generar trabajos individuales como complemento al PEA.	X		X		X		
14	Empieza las redes sociales para compartir con sus colegas tópicos de Enseñanza Aprendizaje	X		X		X		
15	Empieza juegos electrónicos para generar actividades significativas de aprendizaje.	X		X		X		
16	Utiliza juegos electrónicos en estrategias de enseñanza.							
Dimensión 3: Organizador del tiempo								
17	Llega puntual a la Institución Educativa.	X		X		X		
18	Respeto el horario de salida y entrada de sus alumnos.	X		X		X		
19	Dosifica las actividades pedagógicas considerando los procesos pedagógicos.	X		X		X		
20	Optimiza el tiempo para el aprendizaje considerando actividades en grupo.	X		X		X		
21	Utiliza mayor tiempo en empleo de recursos virtuales educativos.	X		X		X		
22	Utiliza mayor tiempo en la retroalimentación del aprendizaje	X		X		X		

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

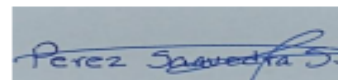
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Pérez Saavedra, segundo Sigifredo. DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

22/12/2020

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 HABILIDADES EMOCIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Control emocional							
1	Soy consciente de mis habilidades emocionales.	X		X		X		
2	Mis pensamientos afectan mi estado de ánimo y mis acciones	X		X		X		
3	Si me enfado con alguien, intento calmarme y cuando lo consigo, le explico las razones de mi enfado	X		X		X		
4	Sé cómo regular mi estado de ánimo.	X		X		X		
5	Frente a situaciones adversas mantengo el equilibrio de mis emociones	X		X		X		
6	Me considero capaz de manejar mis impulsos	x		x		x		
	Dimensión 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me siento bien sabiendo que soy importante para mis compañeros	X		X		X		
8	Me motiva ser útil cuando trabajo en equipo	X		X		X		
9	Soy constante en las actividades para lograr mis objetivos.	X		X		X		
10	Me considero capaz de terminar lo que inicio.	X		X		X		
11	Me motiva asumir desafíos	X		X		X		
12	Me agrada ver el lado positivo de las cosas.	x		x		x		
	Dimensión 3: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Tengo confianza en los demás	X		X		X		
14	Confío en el trabajo que realizan mis compañeros	X		X		X		
15	Comprendo las necesidades de mis compañeros	X		X		X		
16	Me preocupo por el bienestar de mis compañeros	X		X		X		
17	Me intereso por el bienestar físico de mis compañeras	X		X		X		
18	Me siento bien si mi compañero se siente cómodo en el trabajo.	X		X		X		
19	Me apena el dolor que pueda estar sintiendo mi compañero	X		X		X		
20	Me solidarizo con las necesidades de mis compañeros	x		x		x		
	Dimensión 4: Habilidades sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Escucho con atención lo que otros dicen.	X		X		X		
22	Opino en una conversación sin interrumpir a los demás	X		X		X		
23	Respeto siempre la opinión de otras personas.	X		X		X		
24	Defiendo mi punto de vista de manera amable.	X		X		X		
25	Tengo un trato armonioso con los demás	X		X		X		
26	Tengo la capacidad de hacer amistad con todo tipo de personas	x		x		x		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Nancy Cuenca Robles

DNI:08525952

Especialidad del validador: Psicóloga

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

C.Ps.P 5193

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Nº	Dimensión 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Planifica la clase considerando los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Emplea materiales educativos teniendo en cuenta los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
3	Conoce los estilos de aprendizaje predominante en los estudiantes	X		X		X		
4	Acompaña a sus estudiantes según su ritmo de aprendizaje en la construcción de nuevos conocimiento.	X		X		X		
5	Emplea materiales educativos respetando las inteligencias múltiples de sus estudiantes	X		X		X		
6	Emplea metodología de evaluación acorde a las inteligencias múltiples de sus estudiantes.	X		X		X		
	Dimensión 2: Recursos virtuales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Utiliza una plataforma virtual con actividades que se adaptan mejor a las experiencias de aprendizaje.	X		X		X		
8	Utiliza una plataforma virtual en coordinación con otros docentes de su área.	X		X		X		
9	Emplea creativamente software libre teniendo en cuenta los estilos de aprendizaje.	X		X		X		
10	Utiliza el software libre para la planificación del aprendizaje	X		X		X		
11	Propicia el aprendizaje colaborativo y autónomo a través del empleo de wikis.	X		X		X		
12	Propicia el aprendizaje colaborativo y autónomo a través del empleo de buscadores.	X		X		X		
13	Emplea las redes sociales para generar trabajos individuales como complemento al PEA.	X		X		X		
14	Emplea las redes sociales para compartir con sus colegas tópicos de Enseñanza Aprendizaje	X		X		X		
15	Emplea juegos electrónicos para generar actividades significativas de aprendizaje.	X		X		X		
16	Utiliza juegos electrónicos en estrategias de enseñanza.	X		x		x		
	Dimensión 3: Organizador del tiempo	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Llega puntual a la Institución Educativa.	X		X		X		
18	Respeto el horario de salida y entrada de sus alumnos.	X		X		X		
19	Dosifica las actividades pedagógicas considerando los procesos pedagógicos.	X		X		X		
20	Optimiza el tiempo para el aprendizaje considerando actividades en grupo.	X		X		X		
21	Utiliza mayor tiempo en empleo de recursos virtuales educativos.	X		X		X		
22	Utiliza mayor tiempo en la retroalimentación del aprendizaje	X		x		X		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Nancy Cuenca Robles

DNI:08525952

Especialidad del validador: Psicóloga

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
C.Ps.P 5193

Anexo 3. Base de datos de las variables

	Habilidades emocionales																											
	Control emocional						Motivación						Empatía						Habilidades sociales									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	5	3	3	4	5	4	24	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	121	
2	5	3	5	4	4	5	26	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	29	124	
3	5	3	5	3	3	3	22	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	26	116	
4	4	3	3	4	3	3	20	4	5	5	4	4	3	25	3	4	3	4	5	5	4	3	31	4	5	27	103	
5	5	3	5	4	4	5	26	4	4	4	5	5	4	26	3	4	4	4	3	5	4	4	31	5	4	28	111	
6	5	3	3	5	5	5	26	5	4	5	5	5	5	29	3	3	4	5	5	5	5	5	35	5	5	29	119	
7	4	2	5	5	5	4	25	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	5	5	5	5	5	37	5	5	29	121	
8	5	4	5	5	4	4	27	4	5	5	4	5	5	28	4	4	5	5	4	5	5	5	37	5	4	27	119	
9	4	3	3	4	3	4	21	3	5	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	5	29	109	
10	5	3	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	3	4	5	4	32	5	4	25	111	
11	4	3	4	4	4	4	23	5	5	4	5	4	4	27	4	4	4	4	5	5	4	5	35	4	4	25	110	
12	5	1	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	30	125	
13	5	3	4	5	5	4	26	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	5	4	5	5	5	36	5	4	28	119	
14	4	5	3	4	4	3	23	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	26	117	
15	4	3	5	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	5	5	5	5	5	37	5	4	28	119	
16	4	4	3	4	4	4	23	5	5	4	4	4	5	27	4	3	4	5	5	5	4	5	35	4	4	26	111	
17	4	5	3	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	29	122	
18	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	30	128	
19	5	2	4	5	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	5	4	5	37	5	5	30	121	
20	5	2	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	4	3	5	5	5	5	5	5	37	5	5	30	124	
21	5	2	4	5	4	4	24	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	28	120	
22	5	4	3	3	3	3	21	4	5	4	5	5	5	28	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	3	23	101	
23	4	3	4	4	4	3	22	3	4	4	4	3	4	22	3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	3	24	98	
24	4	5	4	4	5	3	25	5	5	4	4	3	4	25	4	3	4	4	5	5	5	5	35	4	4	24	109	
25	5	2	5	5	5	4	26	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	4	4	5	5	4	34	5	5	28	116	
26	5	2	4	5	5	5	26	3	5	5	5	5	5	28	3	4	3	5	5	5	4	4	33	5	5	29	116	
27	4	4	5	4	4	4	25	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	29	121	
28	4	4	3	3	3	3	20	5	5	4	4	4	4	26	5	3	4	4	4	4	5	4	33	4	4	24	103	
29	5	1	5	4	4	4	23	5	5	5	5	5	5	30	2	5	5	5	5	5	5	5	37	5	5	30	120	
30	3	3	4	4	4	4	22	2	5	4	5	5	5	26	3	4	4	4	4	4	5	5	33	5	4	26	107	

31	4	5	3	3	4	3	22	4	5	4	4	4	4	25	3	3	3	3	3	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	98
32	5	1	4	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30	123
33	4	3	2	4	3	3	19	3	4	4	3	5	4	23	4	4	4	3	4	4	5	5	33	4	4	5	4	5	5	27	102
34	4	3	4	4	4	4	23	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	5	5	4	5	5	37	5	4	5	4	4	4	26	112
35	5	3	5	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	5	5	5	5	5	36	5	4	5	5	5	4	28	121
36	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	5	28	4	4	5	4	4	5	5	5	36	4	4	5	5	4	5	27	115
37	4	3	3	3	4	3	20	3	5	4	5	4	5	26	4	5	4	4	4	5	5	5	36	4	4	4	4	4	5	25	107
38	4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	4	5	4	4	5	27	116
39	4	2	4	4	3	4	21	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	5	5	5	4	4	35	5	4	5	4	5	4	27	112
40	4	3	3	3	3	3	19	4	5	5	5	4	5	28	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3	4	5	5	4	5	26	104
41	5	2	4	4	4	4	23	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	5	5	5	5	4	29	114
42	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	5	5	33	5	4	4	5	5	4	27	109
43	5	2	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30	125
44	4	4	4	4	3	3	22	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	5	5	5	27	110
45	5	3	4	5	4	4	25	3	4	5	5	5	5	27	4	4	5	5	5	4	5	5	37	5	5	5	4	4	4	27	116
46	5	1	5	5	5	5	26	3	5	5	5	5	5	28	3	4	5	5	5	5	5	5	37	5	5	5	4	5	5	29	120
47	4	3	4	4	4	4	23	5	5	4	5	4	4	27	3	3	4	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	29	114
48	5	3	5	4	5	5	27	5	4	5	5	4	5	28	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	4	4	28	121
49	4	3	5	4	3	3	22	5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	4	3	4	5	4	32	4	4	5	4	4	5	26	107
50	5	2	3	4	5	4	23	3	4	4	5	5	3	24	3	4	3	3	4	4	3	5	29	5	4	4	4	5	5	27	103
51	5	2	4	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30	3	3	5	5	5	5	5	5	36	5	3	5	5	5	5	28	120
52	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	4	4	5	28	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4	5	5	5	4	5	28	122
53	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	4	4	5	28	4	3	4	4	4	5	5	5	34	4	4	4	4	5	4	25	110
54	5	2	2	1	5	4	19	2	4	5	5	5	4	25	4	3	5	4	2	2	3	4	27	5	3	5	5	4	4	26	97
55	5	3	3	5	4	3	23	5	5	4	4	4	5	27	3	3	5	5	5	5	5	5	36	5	4	4	4	5	3	25	111
56	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	4	4	36	5	5	5	4	5	5	29	123
57	4	3	5	5	4	5	26	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	4	5	5	5	37	5	3	5	3	5	5	26	119
58	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	103
59	4	3	3	4	5	5	24	4	5	5	5	4	5	28	4	4	5	4	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	4	29	118
60	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	5	5	5	5	5	37	4	5	5	5	5	5	29	124

61	5	5	4	5	4	4	27	1	3	5	5	4	5	23	2	3	5	4	4	4	5	5	32	5	4	5	5	5	5	29	111
62	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	3	5	5	5	4	27	119
63	5	3	5	3	5	5	26	5	5	5	5	5	3	28	3	3	5	5	5	5	5	5	36	3	5	5	5	5	5	28	118
64	5	3	4	4	4	4	24	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	5	4	4	24	109
65	4	3	5	4	4	4	24	3	5	4	4	4	5	25	4	4	4	5	1	5	5	5	33	3	5	5	5	4	4	26	108
66	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	4	5	4	4	34	5	5	5	5	5	5	30	123
67	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	4	29	126
68	5	3	4	4	5	4	25	5	5	4	5	5	5	29	3	4	5	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	4	29	120
69	4	3	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	4	1	5	5	32	4	5	5	5	5	5	29	118
70	5	2	5	4	4	4	24	1	5	5	5	5	5	26	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	30	119
71	4	3	4	4	4	4	23	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	30	121
72	4	2	4	4	5	5	24	3	4	4	4	4	5	24	4	4	5	3	3	5	5	4	33	5	5	5	5	5	5	30	111
73	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	4	29	3	4	5	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	30	124
74	5	3	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	4	5	38	5	5	5	5	5	4	29	123
75	4	2	4	3	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	3	3	5	5	4	4	5	5	34	5	5	5	4	5	4	28	107
76	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	30	126
77	5	4	4	4	4	4	25	5	5	3	4	3	4	24	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	5	4	5	5	27	110
78	5	3	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	29	122
79	4	3	4	5	5	4	25	3	5	5	5	5	5	28	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4	4	4	5	5	5	27	118
80	4	2	2	4	4	4	20	5	5	4	4	4	5	27	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	4	4	27	113
81	5	3	4	3	3	3	21	5	5	4	5	5	5	29	3	3	4	3	4	3	3	5	28	3	4	5	4	4	5	25	103
82	3	3	5	4	3	3	21	5	5	4	4	4	3	25	3	3	3	4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	100
83	5	3	4	5	5	5	27	1	5	5	5	5	5	26	3	5	5	5	3	3	3	5	32	5	5	5	5	5	5	30	115
84	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	5	4	4	27	110
85	4	4	5	4	4	4	25	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	5	5	5	3	4	35	5	4	5	5	5	3	27	116
86	4	5	4	3	3	3	22	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	4	5	5	5	37	5	4	5	5	5	4	28	116
87	5	2	5	5	4	5	26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	126
88	4	2	3	4	4	4	21	4	3	5	5	4	5	26	1	3	4	4	3	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	107
89	4	3	5	4	4	4	24	5	5	5	5	4	5	29	3	5	5	5	3	5	5	5	36	5	5	5	5	5	4	29	118
90	5	4	4	4	3	3	23	4	4	4	4	3	4	23	3	4	5	5	4	4	4	4	33	4	3	4	5	5	5	26	105
91	4	3	3	3	3	4	20	4	5	4	4	5	4	26	3	3	4	4	4	4	5	4	31	3	4	4	5	4	5	25	102
92	5	3	4	4	4	5	25	3	5	5	5	5	5	28	3	3	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	3	28	117
93	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	5	5	28	3	3	4	4	4	3	4	4	29	5	3	5	5	4	4	26	107
94	5	2	5	4	5	5	26	3	4	5	5	5	5	27	4	4	5	4	3	4	5	5	34	5	5	5	5	4	4	28	115
95	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	30	126
96	5	4	3	5	3	3	23	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	29	121
97	5	4	3	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	4	4	4	4	22	100
98	4	4	4	3	3	3	21	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	4	3	3	3	5	31	5	3	5	4	5	4	26	105

		Desarrollo profesional																								
		Planificación						Recursos virtuales										Organizador del tiempo								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22			
1		5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	2	2	44	4	5	5	5	5	5	29	103
2		5	4	5	5	4	4	27	5	5	4	4	4	4	4	3	1	38	4	5	4	4	4	5	26	91
3		5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	3	3	3	3	1	1	27	5	5	4	3	4	4	25	82
4		4	4	4	4	4	3	23	4	3	3	3	3	4	4	3	3	33	5	5	4	4	3	4	25	81
5		5	4	5	5	4	3	26	4	3	3	3	3	4	4	1	1	30	5	5	5	5	4	5	29	85
6		5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	3	3	3	4	3	3	33	5	5	5	4	3	4	26	89
7		5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	4	3	3	45	5	5	5	4	4	4	27	98
8		5	5	5	5	5	5	30	3	5	3	3	3	4	3	4	3	34	4	4	5	5	5	4	27	91
9		3	4	3	4	4	4	22	4	4	3	3	3	3	4	3	3	33	3	4	4	5	3	4	23	78
10		3	3	3	4	3	3	19	2	4	2	2	1	1	1	2	2	19	4	5	4	2	5	3	23	61
11		5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	3	3	4	4	3	38	5	5	5	5	4	4	28	96
12		5	5	5	5	4	4	28	4	5	4	4	3	3	3	3	4	36	5	5	5	5	4	5	29	93
13		5	4	5	5	4	5	28	5	5	3	5	3	4	5	5	5	45	4	5	4	5	5	5	28	101
14		5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	4	4	3	4	5	3	40	5	5	5	5	4	5	29	97
15		5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	4	4	4	25	92
16		4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	4	3	3	40	5	5	5	5	4	4	28	92
17		5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	4	5	5	5	5	5	29	106
18		5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	110
19		5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	5	3	4	4	4	4	39	5	5	5	5	4	5	29	98
20		5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	5	5	5	5	5	5	30	106
21		4	4	5	4	5	4	26	4	5	4	4	5	5	5	4	3	44	4	5	5	4	5	4	27	97
22		4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	5	5	5	5	5	5	30	107
23		4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	4	3	4	3	27	5	4	3	3	3	4	22	73
24		5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	3	4	4	3	3	4	36	5	5	4	4	3	4	25	88
25		5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	4	4	4	4	26	96
26		5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	4	5	3	45	5	5	5	5	4	5	29	104
27		5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44	5	5	5	5	4	5	29	103
28		3	3	3	3	3	3	18	4	3	2	3	2	2	2	3	3	27	5	5	4	4	4	3	25	70
29		5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	3	4	27	106
30		5	5	5	4	4	4	27	5	5	3	4	4	4	5	4	1	36	4	4	5	4	4	5	26	89

31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	4	3	4	4	3	3	21	77
32	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	4	29	108
33	4	5	5	4	4	4	26	4	5	3	4	3	4	3	4	2	2	34	4	5	5	4	5	4	27	87
34	5	4	4	4	4	4	25	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	29	5	5	5	4	3	4	26	80
35	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44	5	5	5	4	4	4	27	101
36	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	39	5	5	4	4	4	4	26	90
37	3	3	4	4	3	4	21	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	35	4	4	4	4	4	4	24	80
38	4	5	4	4	5	5	27	4	5	3	4	1	4	5	5	3	3	37	5	4	4	4	4	4	25	89
39	5	4	4	4	5	5	27	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	40	4	5	5	5	4	4	27	94
40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	41	5	5	5	5	5	5	30	101
41	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	32	5	5	5	5	4	4	28	84
42	5	5	5	4	4	4	27	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42	5	5	5	5	4	4	28	97
43	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	46	5	5	5	5	4	5	29	103
44	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	2	4	2	5	1	1	32	5	5	4	5	4	5	28	90
45	5	5	5	5	4	4	28	4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	39	5	5	5	5	3	5	28	95
46	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	41	5	5	5	5	4	3	27	98
47	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	3	3	1	1	31	4	4	4	4	3	5	24	79
48	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46	5	5	5	5	5	4	29	103
49	5	5	4	4	4	3	25	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	41	4	5	4	4	4	4	25	91
50	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	2	3	4	3	4	3	3	36	5	4	4	2	3	4	22	86
51	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	46	5	5	5	5	4	5	29	104
52	4	4	5	5	5	4	27	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	38	5	5	4	4	4	5	27	92
53	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	34	4	4	4	4	2	3	21	79
54	5	5	4	5	5	2	26	5	3	2	3	5	3	3	1	1	1	27	4	5	5	5	5	3	27	80
55	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	2	5	4	2	3	3	38	5	5	4	4	4	4	26	88
56	5	5	4	5	5	5	29	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	34	4	5	5	5	4	5	28	91
57	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	30	107
58	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	34	4	5	5	5	4	5	28	86
59	4	4	5	5	5	5	28	5	5	3	3	3	3	2	3	3	2	32	5	5	5	5	3	3	26	86
60	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	40	4	5	5	5	3	4	26	96
61	5	5	4	5	4	5	28	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	39	5	5	5	5	4	5	29	96
62	4	4	5	5	5	4	27	5	5	4	3	3	3	3	3	1	1	31	5	5	5	5	5	4	29	87
63	5	5	5	5	3	5	28	5	5	3	3	3	3	1	3	1	1	28	5	5	5	5	3	3	26	82
64	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	5	4	5	5	5	5	29	106

65	4	5	5	5	4	4	27	5	3	4	5	3	4	1	2	3	3	33	4	5	5	4	3	5	26	86
66	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42	5	5	4	5	4	4	27	96
67	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	41	5	5	5	5	4	5	29	99
68	5	4	4	5	5	5	28	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	39	5	5	5	5	3	4	27	94
69	5	5	4	4	4	3	25	5	5	3	4	1	1	5	5	2	2	33	5	5	5	5	4	5	29	87
70	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	4	5	29	105
71	5	4	5	5	4	4	27	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36	4	4	5	4	4	5	26	89
72	5	4	5	4	4	5	27	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	28	4	5	4	4	3	4	24	79
73	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	40	5	5	5	5	5	4	29	99
74	4	4	4	5	5	5	27	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	4	4	28	96
75	5	5	4	5	5	4	28	4	4	2	2	3	3	4	4	2	2	30	5	5	5	5	4	4	28	86
76	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	1	3	4	5	1	3	37	5	5	5	5	5	5	30	95
77	4	4	5	4	4	4	25	4	4	2	2	2	3	4	2	2	2	27	3	4	4	4	4	4	23	75
78	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	110
79	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43	4	5	4	5	3	4	25	93
80	4	4	3	4	4	4	23	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	32	4	5	4	4	3	4	24	79
81	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	4	4	3	4	3	2	39	5	5	5	4	4	5	28	96
82	4	4	4	4	3	3	22	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	36	4	5	5	4	3	3	24	82
83	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	108
84	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37	5	5	4	5	3	4	26	87
85	4	5	5	5	4	4	27	1	3	3	4	3	5	5	5	3	3	35	5	5	4	5	4	4	27	89
86	5	5	5	5	5	5	30	5	4	3	3	3	4	5	5	3	3	38	5	5	5	5	5	5	30	98
87	5	5	5	5	5	4	29	5	3	4	4	5	5	5	4	3	3	41	5	5	5	5	3	3	26	96
88	5	5	4	5	5	4	28	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	34	5	5	4	5	4	4	27	89
89	5	5	5	5	5	5	30	4	4	1	2	1	4	4	4	1	1	26	5	5	4	5	3	4	26	82
90	4	4	4	4	4	5	25	5	4	5	5	2	3	4	2	2	2	34	3	4	5	4	3	4	23	82
91	5	4	4	4	3	4	24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32	5	4	4	4	4	4	25	81
92	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	3	4	27	107
93	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	41	5	4	5	4	4	5	27	97
94	5	4	4	5	5	4	27	3	5	3	3	4	5	4	4	2	3	36	4	5	5	4	5	4	27	90
95	5	5	5	5	5	5	30	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	5	5	5	5	5	5	30	94
96	5	5	5	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	5	5	5	5	5	5	30	85
97	5	4	4	4	3	4	24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	5	4	4	4	3	4	24	80
98	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33	5	5	4	4	4	4	26	83

Anexo 4. Operacionalización

Matriz de Operacionalización de habilidades emocionales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles o rangos
Control emocional	Conciencia de sí mismo.	1,2	Escala: Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo 26 - 59 Medio 60 - 94 Alto 95 - 130
	Autorregulación.	3,4		
La motivación	Control de los impulsos	5,6		
	Confianza en sí mismo.	7,8		
La empatía	Perseverancia en sus objetivos.	9, 10		
	Optimismo.	11,12		
	Confianza en los demás.	13, 14		
Habilidades Sociales	Interés en el bienestar ajeno.	15, 16, 17, 18		
	Ponerse en el lugar de otro	19, 20		
	Comunicación eficaz	21, 22		
	Asertividad	23, 24		
	Inteligencia Social	25, 26		

Matriz de operacionalización de la variable desarrollo profesional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Planificación	Ritmo de aprendizaje	1, 2	Escala: Ordinal	Inicio 22 - 50 Proceso 51 - 79 Excelente 80 - 110
	Estilo de aprendizaje	3, 4	Likert	
Recursos virtuales en el aula	Inteligencias múltiples	5, 6	1. Nunca	
	Plataforma virtual	7, 8	2. Casi nunca	
	Software libre	9, 10	3. A veces	
	blogs	11, 12	4. Casi siempre	
	Redes sociales	13, 14	5. Siempre	
Organización del tiempo	Juegos electrónicos	15, 16		
	Horario escolar	17, 18		
	Tiempo en actividades pedagógicas	19, 20		
	Tiempo en logro de aprendizaje significativo	21, 22		

Anexo 5. Autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



POSGRADO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 28 de noviembre de 2020
Carta P. 907-2020-EPG-UCV-LN-F05603/J-INT

LIC.
Elazer Guzmán Orbegosa
DIRECTOR
I.E. 2074 VIRGEN PEREGRINA DEL ROSARIO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a FERNANDEZ SAAVEDRA, ELI YANET; identificado con DNI N° 09908267 y con código de matrícula N° 6000034452; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Habilidades emocionales y desarrollo profesional durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martín de Porres, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador FERNANDEZ SAAVEDRA, ELI YANET asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegosa
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE





Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



UCV.EDU.PE

RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 1114-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 14 de abril de 2021

VISTO:

El expediente presentado por **Fernandez Saavedra Eli Yanet** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **Habilidades emocionales y desarrollo profesional durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martin de Porres, 2020**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **Fernandez Saavedra Eli Yanet**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *“Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis”*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **Habilidades emocionales y desarrollo profesional durante el aislamiento social de docentes de la Red 15, San Martin de Porres, 2020** presentado por **Fernandez Saavedra Eli Yanet**.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dr. José Mercedes Valqui Oxolon
Secretario	: Mg. Guerra Bendezú Carlos
Vocal (Asesor de la tesis)	: Mg. Oscar Guillermo Chicchon Mendoza

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 22 de abril de 2021
Hora	: 10:15 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

