



Universidad Norbert Wiener

Escuela de Posgrado

TESIS

**“LA AUTOGESTIÓN EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL
DE TECNOLOGÍA MÉDICA EN LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER,
2017”**

**Para optar el Grado Académico de
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Presentado por:

JORGE MATOS MINAYA

Lima – Perú

2020

Tesis

**“LA AUTOGESTIÓN EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
TECNOLOGÍA MÉDICA EN LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER,
2017”**

Línea de investigación

Psicología de la educación

Asesor

Guillermo Raffo Ibarra

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi familia quienes sacrificaron momentos valiosos para que pueda desarrollar esta investigación.

Ellos, mi baluarte que me permite seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A mis padres quienes inculcaron valores en mí persona que me permiten seguir avanzando en este maravilloso mundo del conocimiento, espero seguir por esa senda y dedicarle más logros.

ÍNDICE

RESUMEN.....	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1 Problema General.....	13
1.2.2 Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación y viabilidad de la investigación	15
1.5. Delimitación de la investigación.....	16
1.6. Limitaciones de la investigación	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.2. Bases teóricas.....	27
2.3. Formulación de las hipótesis	42
2.3.1 Hipótesis general	42
2.3.2 Hipótesis específicas	42
2.4. Operacionalización de variables e indicadores.....	43
2.5. Definición de términos básicos	44

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	47
3.1. Tipo de investigación	47
3.2. Diseño de la investigación	47
3.3. Población y muestra	48
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	51
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	52
4.1 Resultado del Análisis de las variables	52
4.2. Prueba de hipótesis.....	67
4.3 Discusión de resultados	67
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
5.1 Conclusiones.....	77
5.2 Recomendaciones.....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
ANEXOS	84
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	85
Anexo N° 02: Instrumento 1	87
Anexo N° 03: Instrumento 2	89
Anexo N° 04: Validaciones.....	90

RESUMEN

Dueñas, M. (2002) en su artículo: Importancia de la Inteligencia Emocional, un nuevo reto para la orientación educativa cita a Salovey y Mayer (1990, p.189), quienes acuñaron para la inteligencia personal (en la terminología de Gardner) la denominación de inteligencia emocional (IE), a la que definieron como «la capacidad para supervisar los sentimientos y las emociones de uno mismo y de los demás, de discriminar entre ellos y de usar esta información para la orientación de la acción y el pensamiento propios» Aquí emerge la autogestión que es la capacidad para la acción individual, la libertad para manejar los asuntos propios.

El objetivo del estudio fue evaluar la autogestión en la inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Norbert Wiener, 2017. El tipo de investigación fue aplicada, el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental. La población estuvo conformada por los estudiantes de la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación y la muestra la representaron 32 estudiantes, el tipo de muestreo fue no probabilístico intencionado o por conveniencia. Con respecto a las técnicas, se utilizó la encuesta y como instrumentos los cuestionarios.

Como resultado del estudio se obtiene 0.461 aplicando la prueba coeficiente de correlación de Spearman corroborando la hipótesis general.

Palabras claves: Autogestión, inteligencia emocional, desempeño docente, tecnología médica.

ABSTRACT

Dueñas, M. (2002) in his article: Importance of Emotional Intelligence, a new challenge for educational guidance cites Salovey and Mayer (1990, p.189) who coined for personal intelligence (in Gardner's terminology) the denomination of emotional intelligence (IE), which they defined as «the capacity to supervise the feelings and emotions of oneself and of others, to discriminate between them and to use this information for the orientation of one's own action and thought »Here emerges self-management, which is the capacity for individual action, the freedom to handle one's own affairs.

The objective of the study was to evaluate the self-management in emotional intelligence and its relation with the teaching performance in the Professional Academic School of Medical Technology of the Norbert Wiener University, 2017. The type of research is applied, the non-experimental design, the population was conformed by the students of the specialty of Physical Therapy and Rehabilitation and the sample was represented by 40 students, the type of sampling is intentional or non-probabilistic for convenience. With respect to the techniques, the survey was used and the questionnaires as instruments.

As a result of the study, 0.461 is obtained by applying the Spearman correlation coefficient test, corroborating the general hypothesis.

Keywords: Self-management, emotional intelligence, teaching performance, medical technology.

INTRODUCCIÓN

Hoy nos encontramos en un contexto educativo donde el éxito en el desempeño docente no solo se centra en la capacidad intelectual o habilidades pedagógicas, sino en la interacción que se da con los estudiantes, autoridades y compañeros así tenemos la empatía el autocontrol, la automotivación etc., es decir la autogestión emocional en los procesos de enseñanza-aprendizaje en las universidades.

En estas instituciones encontramos diversos aspectos que es necesario comprender como la lengua, la cultura, la religión, el sexo, área geográfica, nivel socioeconómico, realidades diferentes que expresan su complejidad y muchas veces acompañadas con problemas en estos escenarios.

El estudio aborda la autogestión en la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes en la Universidad Norbert Wiener.

La presente investigación se ha estructurado en cinco capítulos:

En el primer capítulo se describe la realidad problemática detallando las características de las variables de estudio, considerando el problema general y los problemas específicos, asimismo, se formulan los objetivos, la justificación, delimitación y las limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo se presentan los antecedentes del estudio a nivel internacional y nacional, se aborda el marco teórico con los fundamentos y argumentos teóricos, las hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición de términos.

En el tercer capítulo se identifica la metodología con el tipo, nivel y diseño de la investigación, así como, la población y muestra, las técnicas e instrumentos. En el cuarto capítulo se presentan los resultados luego del procesamiento y análisis de los datos, del mismo modo la discusión de resultados. Y, en el quinto capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones, finalmente las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El mundo actual presenta situaciones cada vez más complejas debido a la globalización y deshumanización, vivimos en una época en la que el entorno social sufre cambios con una velocidad increíble, en la que el egoísmo, la violencia, la intolerancia, la inmoralidad y la incompreensión corrompen la calidad de vida de las personas; y la educación también se ve inmersa en esta situación.

En las últimas investigaciones se observó que la mayoría de los docentes poseen un bajo nivel en inteligencia emocional y para ser más precisos, uno de sus componentes como lo es la autogestión, el cual les permite desarrollar adecuadamente su desempeño profesional y laboral, se manifiesta en el manejo de sus habilidades emocionales, A partir de estas evidencias, podemos afirmar que para ser un profesional de éxito y vivir en sociedad no basta con solo desarrollar el aspecto emocional, sino también saber expresar nuestras emociones en relación con los demás.

El adecuado desempeño docente juega un papel muy importante para lograr la eficiencia y la efectividad en gestión de la enseñanza-aprendizaje, ya que le permitirá planificar, organizar, dirigir y evaluar con un criterio más humanista, integral e integrador, donde exista un clima emocional adecuado para el aprendizaje significativo. En este

sentido el aprendizaje debe asociarse, a los sentimientos, emociones e intereses de los estudiantes, evitando sentimientos de vergüenza y temor, que bloqueen su deseo de aprender. Se debe generar un clima de respeto y confianza para una comunicación adecuada entre el docente y el estudiante, buscando descubrir las potencialidades de este último.

En los países de América Latina, en especial en nuestro país, se observa una serie de deficiencias en el sistema educativo, prueba de ello es que la mayoría de nuestros docentes siguen empleando una dirección rígida y tradicional del aprendizaje basado en el desarrollo puramente cognitivista, dejando de lado el aspecto emocional y las necesidades del estudiante. Así las competencias emocionales son ausentes, como lo señala Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007) “son un conjunto de características y elementos relacionados con la autogestión personal, entre las que se encuentran la autoestima, actitud positiva ante la vida, responsabilidad, capacidad para analizar críticamente las normas sociales, la capacidad para buscar ayuda y recursos, así como la autoeficacia emocional”. Aspectos que deben tomarse en cuenta, sin embargo, algunos docentes no tienen las capacidades emocionales adecuadas para cumplir con su desempeño docente observando en la mayoría de los casos, tendencia al prejuicio, poca predisposición a la autoevaluación, escasa integración y trabajo en equipo, apatía frente a los problemas de los estudiantes, baja autoestima y escasa asertividad en el trato con ellos, lo cual repercute en su rendimiento académico.

Como docente de la universidad Privada Norbert Wiener he tenido como experiencia observar situaciones personales con los estudiantes, así como las experiencias de otros docentes, donde algunos se muestran poco o nada compenetrados con los estudiantes al punto de mostrar una indiferencia ante sus problemas.

Tales situaciones que en muchos casos debido a la poca o inadecuada capacidad de resolver sus propios problemas, demuestran una falta de gestión de las emociones y no permite un desempeño que plasme los objetivos con una adecuada interacción no solo con los estudiantes sino también con nuestros pares y en general con los otros miembros de la comunidad universitaria. Problemática que me llevó a considerar como tema de investigación este aspecto tan elemental en los procesos de formación universitaria.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la autogestión en la inteligencia emocional con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Norbert Wiener, 2017?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre el nivel de adaptabilidad con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Norbert Wiener, 2017?
2. ¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de la Universidad Norbert Wiener, 2017?
3. ¿Qué relación existe entre el manejo de impulsos con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Norbert Wiener, 2017?
4. ¿Cómo se relaciona el nivel de confianza y seguridad con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Norbert Wiener, 2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Evaluar la autogestión en la inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Norbert Wiener, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- 1 Determinar el nivel de adaptabilidad y su relación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Norbert Wiener, 2017.
- 2 Identificar la motivación y su relación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Norbert Wiener, 2017.
- 3 Evaluar el manejo de impulsos y su relación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Norbert Wiener, 2017.
- 4 Establecer el nivel de confianza y seguridad y su relación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Norbert Wiener, 2017.

1.4. Justificación y viabilidad de la investigación

Teórica

Existen numerosas investigaciones acerca de la inteligencia emocional y desempeño docente este estudio tiene una justificación teórica porque aborda un aspecto medular en el contexto de las emociones que es la autogestión, capacidad que tiene el ser humano para buscar los recursos tanto internos como externos para realizar su propia gestión. Por otra parte, se ve reflejado

este aspecto en los resultados de la enseñanza-aprendizaje con un desempeño eficiente como docente responsable de la formación profesional.

Práctica

El presente estudio con los argumentos y fundamentos teóricos descritos, acompañados de los resultados al término del trabajo demostrará en la práctica al sistema universitario que se puede contar con un aporte sobre la autogestión en el desempeño docente.

Metodológica

El trabajo se justifica metodológicamente por que ha tomado los aspectos relevantes del método científico que hace factible realizar esta investigación, así mismo existen las fuentes de información como los registros e informes necesarios que se necesitan de la población y muestra accesibles a la información para concretar la investigación.

1.5. Delimitación de la investigación

El trabajo de investigación se desarrolló en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de terapia física y rehabilitación de la Universidad Norbert Wiener, período 2017 y las temáticas a desarrollarse fueron: La autogestión en la inteligencia emocional y el desempeño docente.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se dieron en la presente investigación es el tiempo (2017-2020) que tomó para el proceso de presentación de la tesis, en cuanto a la cantidad de observaciones que se presentaron en el desarrollo del mismo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales:

GARCIA, E. (2017): Con la tesis doctoral: “Bienestar Emocional en Educación: Empecemos por los Maestros. Universidad de Murcia. España”

Actualmente, y de forma progresiva, existe ya un reconocimiento sobre la importancia de desarrollar, además de las capacidades cognitivas, las emocionales. La inclusión de la educación emocional en el currículo es una realidad, y no sólo desde el punto de vista metodológico (educar con afecto) sino como parte de los conocimientos teórico-prácticos que se imparten en las aulas. Para ello debemos considerar el papel fundamental que juegan los docentes en el desarrollo de las capacidades emocionales de su alumnado. Son muchos los profesionales dedicados a este campo que coinciden en reivindicar la necesidad de una adecuada formación que les facilite una serie de herramientas que le ayuden a alcanzar su propio bienestar personal y profesional para así poder transmitir y acompañar al alumnado en su desarrollo emocional, en aras de alcanzar la finalidad de la educación: el desarrollo integral del niño. Esta educación de la persona en su totalidad estará presente en todas las etapas del proceso educativo y

no sólo en el inicio. Desde la psicología positiva se afirma que, para facilitar el desarrollo y felicidad o bienestar, tanto de los alumnos como de sus maestros, es necesario generar climas de seguridad y emociones positivas en el aula. Los responsables directos de llevar a cabo esta tarea son, por tanto, los docentes. Pero no se trata de una mera transmisión de conocimientos; a través de nuestra actitud, de nuestros comentarios y conductas hacia el alumnado estamos actuando como modelos y referentes, al tiempo que devolvemos información acerca de la imagen que tenemos de ellos, lo cual afecta especialmente a su autoestima. Por ello, las competencias emocionales deben ocupar un lugar principal en la formación del profesorado, dentro del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior. El conocimiento de las emociones no debería quedarse en un contenido transversal o basar su conocimiento en aspectos conceptuales, sino tratarse de forma explícita. Por este motivo, el objetivo de este trabajo es, por un lado, analizar el estado emocional de los docentes; y por otro, presentar un Programa de Bienestar Emocional para maestros. Tendremos en cuenta en su diseño tanto teorías de la Inteligencia Emocional (Salovey y Mayer), como de la psicología positiva, basadas en el bienestar (Seligman). A través de la aplicación de nuestra propuesta dotamos a los maestros de la formación necesaria y las estrategias para gestionar adecuadamente sus emociones, apropiándose de ellas para poder llevar al aula una metodología que favorezca el bienestar propio y el del alumnado, mejorando así, como muestran los resultados obtenidos, su optimismo,

su nivel de inteligencia emocional o su autoestima. En definitiva, se pretende seguir renovando esa motivación que hace al maestro emplear sus fortalezas para ponerlas al servicio del proceso de enseñanza. (p. s/n)

LÓPEZ, J. (2016): Con la tesis de Maestría: “Inteligencia Emocional en Docentes de la Universidad Militar Nueva Granada. Universidad Militar Nueva Granada. España”

La presente investigación permitió realizar una evaluación de algunas habilidades emocionales (percepción, comprensión y regulación emocional) de los docentes de la Universidad Militar Nueva Granada, como hallazgos principales se destaca que en general el grupo de docentes de la Universidad tienen una calificación adecuada de acuerdo con la escala TMMS-24. Si bien la mayoría de los docentes obtuvo puntajes aceptables en las tres habilidades evaluadas, el porcentaje de excelente en comprensión y regulación fue menor que el de adecuado por lo cual se puede concluir que las habilidades emocionales de los docentes evaluados son susceptibles de ser mejoradas. En la encuesta realizada con el fin de analizar la percepción que tienen los docentes participantes en el presente estudio con relación al concepto de inteligencia emocional, se puede concluir que la mayoría de los docentes relacionó solo una habilidad con el concepto, las habilidades que más asocian los docentes con el concepto son las habilidades intrapersonales, especialmente la regulación emocional. Esto permite evidenciar que falta más claridad

en el concepto de Inteligencia Emocional por parte de los docentes participantes en el estudio, especialmente con lo relacionado a la inteligencia interpersonal, las cuales son fundamentales en su labor docente, por lo cual este punto en particular merece especial atención en futuras investigaciones y/o programas de entrenamiento en habilidades emocionales. Dando respuesta al objetivo de Identificar algunos aspectos en el campo de la Inteligencia Emocional de los docentes de la Universidad Militar Nueva Granada participantes en el estudio, que puedan servir de orientación para diseñar un programa de entrenamiento en habilidades emocionales, se puede concluir que se identificaron cuatro necesidades prioritarias:

1. La primera es la necesidad de capacitar en el concepto de inteligencia emocional a los docentes, incluyendo en el concepto las habilidades interpersonales como: empatía y habilidades sociales.
2. La segunda necesidad es la de implementar un entrenamiento en habilidades emocionales que incluya estrategias para mejorar la capacidad de percepción de las emociones teniendo en cuenta que fue la habilidad que puntuó más bajo en la investigación.
3. La tercera necesidad es la de investigar, identificar e intervenir las causas por las cuales el grupo de docentes participantes en el estudio, mayores en edad y de mayor experiencia obtuvieron los puntajes más bajos, especialmente en la habilidad de regulación.

4. La cuarta es la necesidad de investigar la asociación de habilidades emocionales con variables como modalidad de contratación y facultad, teniendo en cuenta las particularidades de cada grupo. (p. 71)

Nacionales:

FLORES, G. (2017): Con la tesis de Maestría: “Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM - Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú”.

El presente trabajo de investigación está enfocado a explicar la relación que existe entre la inteligencia emocional con el desempeño docente del I ciclo, semestre 2012-II, de la Escuela Académica Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Lima. Desde la perspectiva de una investigación se planteó el tipo cuantitativo, descriptivo utilizando el diseño correlacional; se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de la inteligencia emocional y el desempeño docente en aula, a través del muestreo no probabilístico se eligió una muestra de 24 docentes y 132 estudiantes del I ciclo de la Escuela Académico Profesional de Educación Física a quienes se les aplicó mediante la técnica de la encuesta un cuestionario. Con la presente investigación se evidencian que entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en aula existe una correlación positiva. (p. 8)

AURELIO, ALEJANDRO (2018): con la tesis de maestría “Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida” Chimbote

La presente investigación tuvo como propósito determinar si existe relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño docente en la Institución Educativa Particular Señor de la Vida de Chimbote. La población y muestra está conformada por 30 docentes que laboran en el nivel Inicial, Primaria y Secundaria respectivamente. Se optó por el diseño de investigación correlacional, de tipo no experimental, el procesamiento de la información se llevó a cabo mediante estadística descriptiva cuantitativa y para la recolección de la información de Inteligencia Emocional, mediante encuestas, se aplicó como instrumento el Inventario adaptado de BarOn desde la perspectiva sistémica. Para la recolección de la información del Desempeño Docente, mediante la observación en aula, se tomó en cuenta las fichas de monitoreo del Ministerio de Educación, donde se visualizan las seis rúbricas de monitoreo. El análisis de datos en ambas pruebas se consideró la prueba estadística paramétrica de Spearman obteniendo como resultado una correlación ($r/s = 0.896$), es decir, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional, entre inteligencia emocional y desempeño docente, con lo cual se acepta la hipótesis de la investigación, la que establece que la Inteligencia Emocional se relaciona con el Desempeño Docente en la Institución Educativa Particular Señor de la Vida de Chimbote.

AGUIRRE, M. (2015): Con la tesis de Maestría: “Desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. Universidad César Vallejo. Perú”

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. La investigación es tipo básica, descriptivo correlacional dado que se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables en estudio, por otro lado, el diseño fue de tipo no experimental, de corte transversal y correlacional ya que no se manipuló ni sometió a pruebas las variables de estudio. La población estuvo conformada por 90 estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014, los que fueron encuestados en su totalidad haciendo una muestra censal. De los resultados del nivel del rendimiento académico de los estudiantes del v ciclo en el área de comunicación, se encuentran en el nivel de proceso el 67%, mientras que el 23% de los estudiantes se ubican en logro y solo el 10% se ubican en nivel de inicio en el área de comunicación Respecto a la segunda variable podemos aseverar el nivel del rendimiento académico de los estudiantes del v ciclo en el área de comunicación se ubica en nivel de proceso con el 67%, mientras que el 23% de los estudiantes se ubican

en logro y solo el 10% se ubican en nivel de inicio. Respecto a la relación entre las variables se hizo con el estadístico de coeficiente de correlación de Spearman, obteniéndose un resultado de $Rho = 0,459$ llegándose a la conclusión que existe relación moderada significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. (p. xi)

JARA, M. (2014): Con la tesis de Maestría: “Inteligencia emocional y desempeño docente en la facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú”

La presente tesis investigó la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la U.N.E. Enrique Guzmán y Valle durante el II semestre del 2014. Se seleccionó como población al estudiantado de los ciclos 2do., 4to. y 6to. de Historia-Geografía y Psicología-Filosofía, cuyo tamaño muestral quedó conformado por 134 estudiantes. La selección de éstos se hizo con la tabla de números aleatorios random. El otro estrato poblacional estuvo constituido por 12 profesores que dictan cursos en los ciclos de estudios mencionados de dichas especialidades. La investigación fue de tipo correlacional, con un diseño de corte transversal. Los instrumentos de colecta de datos fueron el Inventario de Inteligencia Emocional de Sojos y Steinbeck, y la Escala de Evaluación

del Desempeño Docente de Aliaga, Ponce y Pecho. Estos fueron replicados antes de ser administrados en la validez de contenido y constructo, y confiabilidad de los mismos. Los índices respectivos de la V de Aiken, el análisis factorial y el método de consistencia interna, denotaron alta validez de contenido y constructo, y registraron alta confiabilidad. Se utilizó la prueba no paramétrica rho de Spearman para medir las relaciones. Los resultados obtenidos corroboraron la existencia de una correlación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, y entre el desempeño docente y las dimensiones percepción/expresión de las emociones propias y ajenas, comprensión de las emociones y manejos de emociones. Reportaron asimismo una correlación inversa entre el desempeño docente y el uso de emociones en los procesos cognitivos y toma de decisiones. Los hallazgos fueron estadísticamente significativos con un nivel de probabilidad de 0,5 (p.2).

PIÑA, R. (2010): Con la tesis doctoral: “El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú”

El estudio plantea la necesidad de hacer una reflexión en el desempeño docente como agente fundamental de cambio a partir de la didáctica empleada en el proceso de enseñar a los futuros profesionales de la Universidad Particular de Iquitos, cuyos egresados deben poseer una amplia cultura general, con alta autoestima, confianza en sí mismo, con personalidad segura, con gran capacidad de comunicación y de

interrelacionarse con los demás, es perseverante; activos fundamentales para su éxito en el trabajo. La investigación busca su fundamentación teórica científica en lo pedagógico, metodológico y psicológico del desempeño docente, cuya importancia ha sido analizado y estudiado con profundidad por diversos sectores profesionales, pero que coinciden en la idea de que una buena educación, es el vehículo para el progreso y desarrollo de los pueblos. Por otro lado, es muy importante que los estudiantes desarrollen habilidades para facilitar su aprendizaje y que sepan utilizar las herramientas que la tecnología les brinda, para ser un profesional exitoso, innovador, creativo, con una imaginación desarrollada, mirando al futuro con optimismo, que logre disipar dudas, encontrando posibles soluciones a los múltiples problemas que la vida le plantea. 9

En la actualidad es necesario el perfeccionamiento y la capacitación del docente como ejes para elevar la calidad de enseñanza, contribuyendo al mejoramiento del desempeño docente, permitiendo además tomar decisiones oportunas como principales motivadores de transformación desde su quehacer educativo, consolidando su actuación profesional en la formación de los estudiantes con un rendimiento académico óptimo, como afirma Kaczynska: el rendimiento académico es el fin de todos los esfuerzos y todas las iniciativas de los docentes, de los padres, de los mismos alumnos y de la institución superior. (p. 8)

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Autogestión emocional

Oriola, S. (2017) En su estudio sobre las agrupaciones musicales juveniles y su contribución al desarrollo de competencias socioemocionales, nos señala que:

“La autogestión hace referencia a la capacidad para controlar las propias emociones, los impulsos y las acciones interiores con el objetivo de canalizarlas y poder adaptarlas a cada situación. Un buen autocontrol reflexivo, que se aleje de los impulsos negativos, será esencial para poder dirigirse y dar respuesta de forma adecuada a las demandas, tanto académicas como personales, de los diferentes miembros que conforman las agrupaciones musicales. La capacidad de adaptabilidad, la fidelidad a los propios valores y el optimismo serán competencias imprescindibles que todo director deberá poseer para poder hacer frente a las ambigüedades que se dan en todas las formaciones adolescentes. Asimismo, todo esto se deberá conjugar con la propuesta de iniciativas para la consecución de objetivos significativos que vayan más allá de las expectativas”.

Considerando lo expuesto por Oriola, la autogestión se convierte en esa capacidad para regular nuestras emociones, es decir, gestionar los momentos difíciles que puedan llevarnos al estrés, saber controlar nuestros impulsos ante diversas situaciones de conflicto trabajar la automotivación que nos conduzca a lograr las metas tanto personales como académicas.

2.2.2 Autogestión como capacidad de regular las emociones

Cuando reflexionamos acerca de las emociones en el ser humano y se asume que el hombre a pesar de no darse cuenta muchas veces del significado de estas, no significa que no tenga control de ellas, Hoy por los medios de comunicación nos enteramos de los niveles de estrés en el que se encuentra sometido las personas ya sea por el trabajo, estudios, problemas personales y otros, aquí emerge los efectos fisiológicos cuando no nos hemos dado cuenta conscientemente de la situación que estamos pasando, a la emociones conscientes las conocemos como sentimientos. Entonces es el momento para manejar adecuadamente estas tensiones de manera efectiva controlando los impulsos, es decir gestionando de manera pertinente el estrés

Bizquera, R. (2003) muy atinadamente escribe sobre la Educación emocional y competencias básicas para la vida, cita a Goleman (1995) que probablemente sea el que se haya difundido más. Recogiendo las aportaciones de Salovey y Mayer (1990).

“Considera que la inteligencia emocional es: 1) Conocer las propias emociones: El principio de Sócrates «conócete a ti mismo» nos habla de esta pieza clave de la inteligencia emocional: tener conciencia de las propias emociones; reconocer un sentimiento en el momento en que ocurre. Una incapacidad en este sentido nos deja a merced de las emociones incontroladas. 2) Manejar las emociones: La habilidad para manejar los propios sentimientos a fin de que se expresen de forma apropiada se fundamenta en la

toma de conciencia de las propias emociones. La habilidad para suavizar expresiones de ira, furia o irritabilidad es fundamental en las relaciones interpersonales. 3) Motivarse a sí mismo: Una emoción tiende a impulsar una acción. Por eso las emociones y la motivación están íntimamente interrelacionados. Encaminar las emociones, y la motivación consecuente, hacia el logro de objetivos es esencial para prestar atención, automotivarse, manejarse y realizar actividades creativas. El autocontrol emocional conlleva a demorar gratificaciones y dominar la impulsividad, lo cual suele estar presente en el logro de muchos objetivos. Las personas que poseen estas habilidades tienden a ser más productivas y efectivas en las actividades que emprenden. 4) Reconocer las emociones de los demás: El don de gentes fundamental es la empatía, la cual se basa en el conocimiento de las propias emociones. La empatía es el fundamento del altruismo. Las personas empáticas sintonizan mejor con las sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean. Esto las hace apropiadas para las profesiones de la ayuda y servicios en sentido amplio (profesores, orientadores, pedagogos, psicólogos, psicopedagogos, médicos, abogados, expertos en ventas, etc.). 5) Establecer relaciones: El arte de establecer buenas relaciones con los demás es, en gran medida, la habilidad de manejar sus emociones. La competencia social y las habilidades que conlleva son la base del liderazgo, popularidad y eficiencia interpersonal. Las personas que dominan estas

habilidades sociales son capaces de interactuar de forma suave y efectiva con los demás”.

2.2.3 Autonomía emocional (autogestión)

Bisquerra, R y Pérez, N. en el 2007 escriben un artículo sobre las competencias emocionales en Educación, ellos nos refiere que la autonomía emocional se puede entender como un concepto amplio que incluye un conjunto de características y elementos relacionados con la autogestión personal, entre las que se encuentran la autoestima, actitud positiva ante la vida, responsabilidad, capacidad para analizar críticamente las normas sociales, la capacidad para buscar ayuda y recursos, así como la autoeficacia emocional.

1. **Autoestima:** tener una imagen positiva de sí mismo; estar satisfecho de sí mismo; mantener buenas relaciones consigo mismo.
2. **Automotivación:** capacidad de automotivarse e implicarse emocionalmente en actividades diversas de la vida personal, social, profesional, de tiempo libre, etc.
3. **Actitud positiva:** capacidad para tener una actitud positiva ante la vida. Sentido constructivo del yo (self) y de la sociedad; sentirse optimista y potente (empowered) al afrontar los retos diarios; intención de ser bueno, justo, caritativo y compasivo.
4. **Responsabilidad:** intención de implicarse en comportamientos seguros, saludables y éticos. Asumir la responsabilidad en la toma de

decisiones. Incluso ante la decisión de las actitudes a adoptar ante la vida: positivas o negativas.

5. **Autoeficacia emocional:** capacidad de autoeficacia emocional, el individuo se percibe a sí mismo con capacidad para sentirse como desea. Es decir, la autoeficacia emocional significa que uno acepta su propia experiencia emocional, tanto si es única y excéntrica como si es culturalmente convencional, y esta aceptación está de acuerdo con las creencias del individuo sobre lo que constituye un balance emocional deseable. En esencia, uno vive de acuerdo con su “teoría personal sobre las emociones” cuando demuestra autoeficacia emocional que está en consonancia con los propios valores morales.
6. **Análisis crítico de normas sociales:** capacidad para evaluar críticamente los mensajes sociales, culturales relativos a normas sociales y comportamientos personales.
7. **Resiliencia:** para afrontar las situaciones adversas que la vida pueda deparar.

Bisquerra, R y Pérez, N. (2007)

2.2.4 Las emociones

En base a Robbins (2004), las dimensiones de las emociones son las siguientes:

- **Variedad:** Existen miles de emociones. Las emociones se pueden clasificar en positivas y negativas.

Las positivas expresan una evaluación o un sentimiento favorable, en tanto que las negativas manifiestan lo contrario. Ser neutral es no ser emocional.

Reflexionamos y pensamos en los sucesos que producen emociones negativas cinco veces más que en los que producen emociones positivas.

Se han realizado diversas emociones, identificándose 6 emociones universales: ira, miedo, tristeza, felicidad, disgusto y sorpresa.

Estas 6 emociones pueden describirse como un continuo.

Felicidad-Sorpresa-Miedo-Tristeza- Enojo-Disgusto

Cuanto más cerca estén dos emociones en este continuo, más suelen confundirse, tal es el caso del enojo y el disgusto.

- **Intensidad:** Las personas dan respuestas diferentes a los mismos estímulos emocionales. La intensidad para expresar los sentimientos, varía. Por ejemplo, hay personas que nunca manifiestan lo que sienten y también existen casos contrarios. Hay personas que tienden a expresar abiertamente sus emociones y hasta exagerarlas. La intensidad de las emociones dependerá del tipo de puesto que cada persona ocupa.
- **Frecuencia y duración:** La labor emocional suele ser más exigente y demanda un mayor esfuerzo si es que es frecuente o prolongada. Las personas que son capaces de cumplir con las demandas emocionales del puesto son capaces de saber qué emociones deben exhibir y con qué intensidad, pero también de la frecuencia y la duración del esfuerzo.

Restricciones externas en las emociones

En una organización, aunque no suelen existir normas explícitas de “cómo comportarse”, suelen aparecer de forma implícita mediante la cultura

organizacional. Se intenta cumplir unas expectativas y normas sociales de cómo debe comportarse un empleado.

- **Influencias de las organizaciones:** no existe un conjunto de emociones que busquen las organizaciones, pero en algunos países si existe una tendencia a ir en contra de las emociones negativas e intensas, tales como el miedo, la ira y la ansiedad. ¿Por qué?, pues porque estas emociones negativas, van a repercutir negativamente en el desempeño de las labores.
- **Influencias de las culturas:** es necesario considerar la influencia de los factores culturales en lo que se considera apropiado o inapropiado en cuanto a las emociones. (Robbins, S. 2004).

2.2.5 Inteligencia emocional

Según, (Goleman, 2000), Este mapa ofrece un desafío a aquellos que se adhieren a una visión estrecha de la inteligencia, argumentando que el cociente intelectual es un factor genético que no puede ser modificado por la experiencia vital, y que nuestro destino en la vida está fijado en gran medida por estas aptitudes. Yo afirmarí que la diferencia suele estar en las habilidades que aquí llamamos inteligencia emocional, que incluye el autodomínio, el celo y la persistencia, y la capacidad de motivarse uno mismo. Y estas habilidades, pueden enseñarse a los niños, dándoles así mejores posibilidades de utilizar el potencial intelectual que la lotería genética les haya brindado.

De acuerdo con (Bradberry & Greaves, 2012), La respuesta, casi siempre, tiene que ver con este concepto llamado "inteligencia emocional". Y si bien es

más difícil de identificar y medir que el cociente intelectual o la experiencia, y evidentemente complicado de reflejar en un currículum, lo cierto es que no puede negarse su importancia.

La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer y entender las emociones de uno mismo y las de los demás, y la capacidad de utilizar esa información para gestionar el comportamiento y las relaciones. La inteligencia emocional es ese “algo” que hay en cada uno de nosotros que es un poco intangible. Influye en nuestra forma de gestionar nuestro comportamiento, de sortear las complejidades sociales y de tomar decisiones personales que nos permiten obtener resultado positivo.

De acuerdo con (Goleman, 2013), la inteligencia emocional determina el potencial de aprendizaje de los principios básicos del autodomínio, por ejemplo, la competencia emocional nos muestra qué parte de ese potencial hemos dominado, de modo que se traduzca en capacidades laborales.

Modelos teóricos de la inteligencia emocional

Según, (Mejía, 2013), la inteligencia ha sido uno de los temas más frecuentes afrontados por los psicólogos. El estudio de la inteligencia constituye un sector de investigación que nace al mismo tiempo que la psicología experimental. En las siguientes líneas se evidenciarán los modelos más representativos acerca de la inteligencia emocional.

a) Modelo de Inteligencia Emocional basado en la habilidad mental de Mayer & Salovey (1997).

Se encuentra dividido en 4 ámbitos, ordenados principalmente en forma jerárquica:

- Percibir, valorar y expresar emociones con exactitud.
- Acceder o generar sentimientos que faciliten el pensamiento.
- Comprender emociones y el conocimiento emocional.
- Regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual.

b) Teorías de la inteligencia emocional de Gil Adi

Gil Adi (2000), crea su teoría a partir de las ideas de Gardner basándose en las inteligencias múltiples y los trabajos de Senge y otros (2000). Abarca en primer lugar, el enfoque en el mismo individuo y la adquisición de independencia (interpersonal–intrapersonal) y, en segundo lugar, en el enfoque del individuo en la interacción social y en el manejo de conflictos a fin de que toda la persona pueda llenar su necesidad de validación e interdependencia. Explica la maestría personal, modelos mentales, aprendizaje en equipo, visión compartida y pensamiento sistémico.

c) Modelo de Inteligencia Emocional de Goleman

Para Goleman (1999), la Inteligencia Emocional está fundamentada en cinco aptitudes básicas, divididas en personales y sociales, entendiendo por aptitud una característica de la personalidad o

conjunto de hábitos que llevan a un desempeño superior o más efectivo. Estas cinco aptitudes son: Autoconocimiento, Autorregulación, Motivación, Empatía, Habilidades Sociales. Divididas las tres primeras en aptitudes personales y las dos últimas en aptitudes sociales. Entendiéndose por aptitudes personales aquellas que determinan el dominio de uno mismo y por aptitudes sociales las que determinan el manejo de las relaciones con otras personas y con la sociedad en general.

d) Modelo de Inteligencia Emocional de Barón

Por su parte, Barón ha ofrecido otra definición de la inteligencia emocional tomando como punto de partida a Solevey y Mayer. Divide la inteligencia emocional en:

-Componente intrapersonal: Evalúa la auto identificación general del individuo, la autoconciencia emocional, asertividad, la autorrealización e independencia, la autoconciencia y la autoevaluación.

-Componente interpersonal: La empatía, la responsabilidad social, las relaciones sociales.

-Componente de manejo de emociones: La capacidad para tolerar presiones y la capacidad de controlar impulsos.

-Componente de estado de ánimo: El optimismo y la satisfacción.

-Componente de adaptación-ajuste: La capacidad de evaluar correctamente la realidad y de ajustarse de manera eficiente a nuevas situaciones.

Según, (Ugarriza, 2001), nos habla de enfoques diferentes en el test de Barón, una sistemática y otra topográfica.

La visión sistemática, es la que ha sido descrita considerando los cinco componentes mayores de la inteligencia emocional y sus respectivos subcomponentes, que se relacionan lógicamente y estadísticamente. Por ejemplo: relaciones interpersonales, responsabilidad social y empatía son partes de un grupo común de componentes sistemáticamente relacionados con las habilidades interpersonales, de ahí que se hayan denominado "componentes interpersonales". Dichas habilidades y destrezas son los componentes factoriales de inteligencia no cognitiva y son evaluadas por el BarOn Emotional Quotient Inventory (BarOn EQ-I).

2.2.6 Desempeño

Según, (Chiavenato, 2011), define el desempeño, como las acciones o comportamiento observados en una persona. Que varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto hacer. Es una relación de costo-beneficio. A su vez el esfuerzo personal depende de las habilidades y capacidades personales y de su percepción del papel que desempeñará.

2.2.7 Los procesos pedagógicos en el desempeño docente

Según, el Ministerio de Educación (2012) en nuestro País, los docentes propician que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación. Se aprende también de manera colaborativa: se propicia que los estudiantes trabajen en equipo, aprendiendo entre ellos, intercambiando saberes y cooperando cada uno desde sus capacidades. Se atiende con pertinencia la diversidad existente en el aula, se consideran las

Características individuales, socioculturales y lingüísticas de sus estudiantes, lo mismo que sus necesidades. Se desarrollan y evalúan competencias, capacidades creativas y resolutivas.

MINEDU (2012)

2.2.7 El profesional docente y su desempeño

Montenegro, I (2003) refiere que la variable calidad del profesional docente se plasma en las siguientes dimensiones, nuestro estudio ha considerado la variable dependiente: desempeño docente, sin embargo, es menester tomar en cuenta dentro de las bases teóricas este modelo cubano:

DIMENSIONES	INDICADORES
Capacidades pedagógicas	<ul style="list-style-type: none">• Grado de dominio de los contenidos que imparte.• Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.• Calidad de comunicación verbal y no verbal.

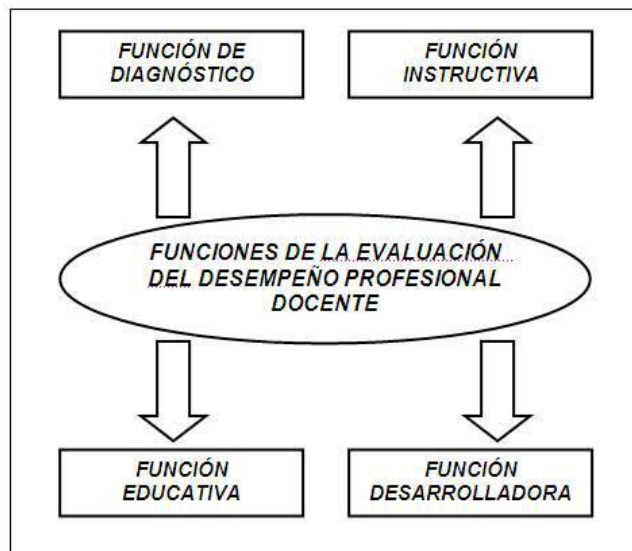
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo. • Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula. • Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos. • Contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas. • Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y sus responsabilidades. • Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa
Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Vocación pedagógica. • Autoestima. • Capacidad para actuar con justicia y realismo. • Nivel de satisfacción con la labor que realiza
Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases. • Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre docentes. • Cumplimiento de la normativa. • Nivel profesional alcanzado.

	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de autonomía profesional alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.
Relaciones Interpersonales con sus alumnos, padres, docentes y comunidad escolar en general.	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos. • Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos. • Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimiento de los alumnos.
Resultados de su Labor Educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que imparte. • Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo con el modelo de hombre que se pretende formar. • Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

Montenegro, I. (2007)

2.2.9 Funciones del desempeño docente

El investigador cubano Valdés (2004) nos refiere que las funciones que debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente se centran en:



Fuente: Valdés, H. (2004)

A. Función de diagnóstico:

La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos.

B. Función instructiva:

El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del docente.

C. Función educativa:

Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia su trabajo como educadores.

D. Función desarrolladora:

Esta función se percibe como la de mayor importancia y se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y

como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

Valdés (2004)

2.3. Formulación de las hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

La autogestión en la inteligencia emocional se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología de la Universidad Norbert Wiener, 2017.

2.3.2 Hipótesis específicas

1. El nivel de adaptabilidad se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Norbert Wiener, 2017.
2. La motivación se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Norbert Wiener, 2017.
3. El manejo de impulsos se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Norbert Wiener, 2017.

4. El nivel de confianza y seguridad se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Norbert Wiener, 2017.

2.4. Operacionalización de variables e indicadores

El presente estudio no ha considerado dimensiones porque las variables de estudio no son complejas, se tratan de variables específicas.

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
V₁ La autogestión en la inteligencia emocional	AUTOGESTIÓN EMOCIONAL La autogestión o autorregulación, es modelar nuestras propias emociones en función de una situación o sujeto en concreto. Se centra en el control, anticipación y exploración de la homeostasis emocional. Bonano (2001)	1.1 Nivel de adaptabilidad
		1.2 Motivación
		1.3 Manejo de impulsos
		1.4 Nivel de confianza y seguridad
V₂ Desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017	DESEMPEÑO DOCENTE Es un conjunto de acciones concretas, como el cumplimiento de sus funciones, este se haya determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Montenegro, I. (2007)	2.1 Cumplimiento del sílabo
		2.2 Metodología de la enseñanza
		2.3 Pertinencia en la evaluación
		2.4 Práctica de valores

Fuente: Elaboración propia

2.5. Definición de términos básicos

ADAPTABILIDAD

Manejar cambios y llevarlos al entorno

Goleman, D (2001).

AUTOCONTROL

Define el autocontrol como la capacidad de controlar nuestras emociones y sentimientos adecuándolos a los momentos, es la capacidad de tranquilizarte y equilibrarse y de tener claro las consecuencias de ausencia.

Goleman, D. (1995)

AUTOGESTIÓN EMOCIONAL

La autogestión o autorregulación, es modelar nuestras propias emociones en función de una situación o sujeto en concreto. Se centra en el control, anticipación y exploración de la homeostasis emocional. La homeostasis emocional se conceptualizaría en términos de metas de referencia pertenecientes a frecuencias, intensidades o duraciones ideales de canales experienciales, expresivos o fisiológicos de respuestas emocionales.

Bonano (2001)

DESEMPEÑO

Define el desempeño como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción labora. (p. 244)

Chiavenato, I. (2006)

DESEMPEÑO DOCENTE

Es un conjunto de acciones concretas, como el cumplimiento de sus funciones, este se haya determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.

Montenegro, I. (2007)

EMOCIÓN

Es una conciencia corporal que señala y marca esta relevancia, regulando así las relaciones que un sujeto concreto mantiene con el mundo.

Bericat, E. (2012)

EMPATÍA

Define la empatía como el reconocimiento de las emociones ajenas. Es la habilidad que nos permite concebir las carencias, emociones o dificultades de los demás, colocándose en su lugar o en sus zapatos para corresponder adecuadamente a sus reacciones emocionales; es decir, es la habilidad de

conocer y entender lo que siente la otra persona. La empatía se logra escuchando a los demás, viendo las necesidades del otro, poniéndonos en situación del otro.

Goleman, D. (1995)

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones.

Goleman, D. (1995)

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Tipo

El presente trabajo de investigación es de tipo aplicada, Bunge (1999) refiere que la ciencia aplicada, en lugar de ocuparse de problemas generales, utiliza los conocimientos de la ciencia básica en vista a posibles aplicaciones prácticas, aun cuando no emprenda ninguna investigación técnica.

3.2. Diseño de la investigación

El estudio responde a un diseño no experimental porque estos estudios se realizan sin la manipulación de variables.

(Kerlinger & Lee, 2002) nos señala que la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa, de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente (p. 504).

MUESTRA	MEDICIÓN DE LA VARIABLE	RESULTADO (Impacto)	RELACIÓN
M ₁	V ₁ (x)	r ₁	R
M ₂	V ₂ (y)	r ₂	

Dónde:

M₁, M₂: Muestras representativas de las variables V₁ y V₂.

x, y : Medición de la variable a través de sus indicadores.

r₁, r₂ : Resultados de la medición de cada variable.

R : Nivel de relación o impacto entre las variables

Dónde: M es expresado como la muestra, M₁ y M₂ representa la observación relevante que se recoge de la mencionada muestra y (R) es la relación entre la autogestión en la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población

Según Hernández (2010), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...) Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”.

La población estuvo conformada por 60 estudiantes de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Norbert Wiener del 5to año de estudios (internos).

3.3.2 Muestra

“Es un subconjunto representativo de la población a partir del cual se pretende realizar inferencias respecto a la población de donde procede. Los elementos seleccionados con cierta técnica reúnen ciertas características que la hacen ser representativa, significativa y confiable y que en base a ella se pueden hacer inferencias respecto a la población. La muestra puede ser probabilística y no probabilística.” (INEI, 2006)

El presente estudio ha seleccionado el muestreo casual llamado también muestreo por accesibilidad (no probabilístico) donde se ha seleccionado a individuos a los que se tiene facilidad de acceso.

Cuando se selecciona una muestra, según las poblaciones se debe tener en cuenta, según Arias, J; Villasís, M y Miranda, M (2016) “a) ahorrar tiempo, estudiar un número menor de individuos necesariamente se realiza en menor tiempo; b) en consecuencia se ahorran recursos; c) estudiar a la totalidad de los miembros con una característica determinada, en muchas ocasiones puede ser una tarea inaccesible o imposible de realizar; d) aumentar la calidad del estudio, al disponer de más recursos, las observaciones y mediciones efectuadas a un número reducido de individuos pueden ser más exactas; e) la selección de la muestra permitirá reducir la heterogeneidad de una población, y f) en un sentido estricto y ético no es necesario estudiar al total de la población cuando con una proporción de sujetos puede conseguir los objetivos del estudio”

El estudio, considerando el ahorro del tiempo y los recursos se seleccionó la muestra en base a la accesibilidad de los datos con 32 estudiantes de Terapia

Física y Rehabilitación de la Universidad Norbert Wiener los cuales se encontraban en diferentes lugares de Lima (hospitales) realizando sus “prácticas” de internado. También es importante recalcar que la recolección de la información se realizó en diferentes momentos debido a la disponibilidad de los estudiantes.

3.3.2.1 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Los sujetos del estudio fueron egresados de la carrera profesional de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Norbert Wiener.

Criterios de exclusión

Se excluyeron a aquellas personas que se encontraban estudiando

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Las técnicas son la encuesta para ambas variables.

3.4.2 Instrumentos

Se utilizaron los cuestionarios.

Los instrumentos que se seleccionaron para la presente investigación fueron los cuestionarios, según Hernández (2010) manifiesta que “El cuestionario es un instrumento de investigación. Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales, para la obtención y registro de datos. Es

una técnica ampliamente aplicada en la investigación de carácter cualitativa". (p, 244).

3.4.2.1 Validación de instrumento

Considerando que la validez determina los aspectos metodológicos con las preguntas que serán coherentes con la escala valorativa y que a su vez miden las variables de estudio. fueron validados por expertos metodólogos.

3.4.2.2 Confiabilidad del instrumento

Los instrumentos fueron elaborados en base a las variables de estudio, las dimensiones e indicadores y al ser validados por los expertos tanto temáticos como metodólogos se estima que la confiabilidad de este permitió determinar la medición y que según Hernández (2006) lo que se mida aplicando el mismo varias veces y se obtenga el mismo resultado indicará su confiabilidad.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizaron según el estudio hojas de datos, Excel, procesos de tabulación, tablas de interpretación y análisis relacional de resultados.

En la presente investigación se aplicó la prueba coeficiente de correlación de Spearman para evaluar las hipótesis específicas y la hipótesis general culminando con la contrastación de hipótesis.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultado del Análisis de las variables

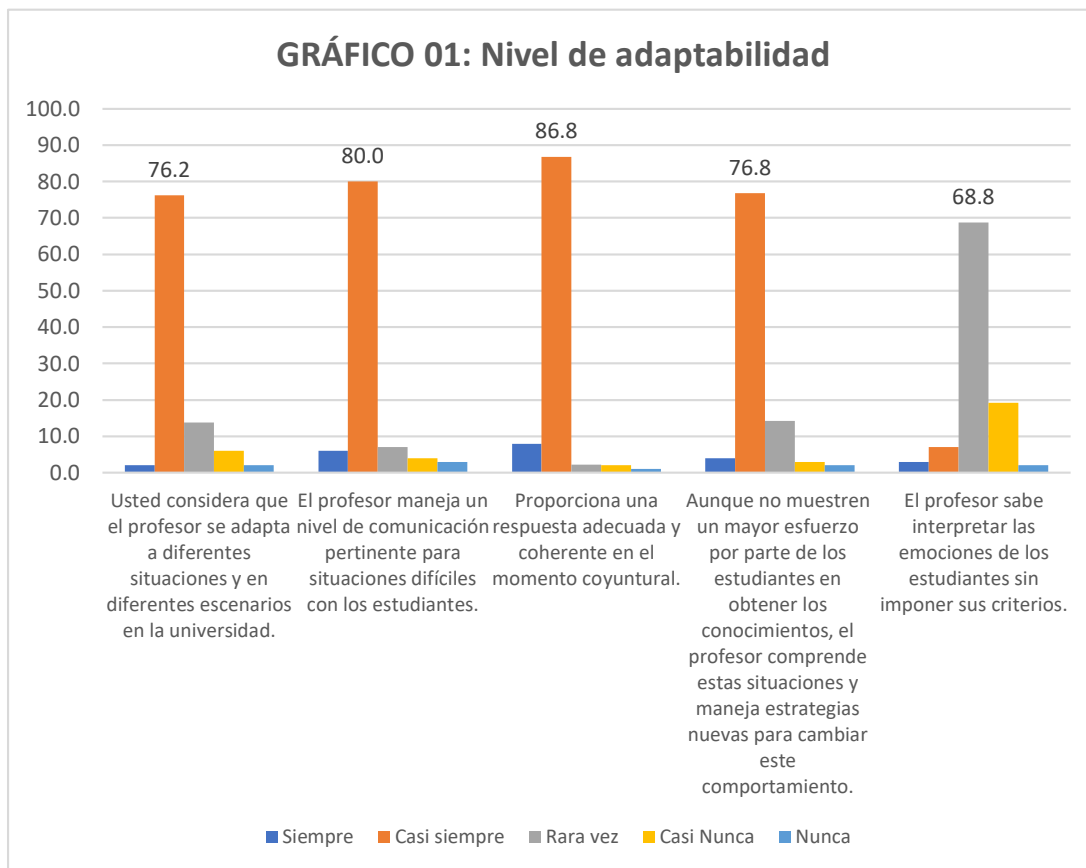
4.1.1 Resultado del Análisis de la variable: La autogestión en la inteligencia emocional

Este estudio analizó los indicadores que conforma esta variable: Nivel de adaptabilidad (cuadro 01); Motivación (cuadro 02), Manejo de Impulsos (cuadro 03) y Nivel de confianza y seguridad (cuadro 04). Se consolidó con la apreciación general de la variable (cuadro 05). Se empleó el cuestionario valorativo 01 como instrumento de análisis. (anexo 02).

CUADRO N°01

Resultados de la Valoración del Nivel de adaptabilidad

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES					TOTAL
		Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi Nunca	Nunca	
1	Usted considera que el profesor se adapta a diferentes situaciones y en diferentes escenarios en la universidad.	2.0	76.2	13.8	6.0	2.0	100.0
2	El profesor maneja un nivel de comunicación pertinente para situaciones difíciles con los estudiantes.	6.0	80.0	7.0	4.0	3.0	100.0
3	Proporciona una respuesta adecuada y coherente en el momento coyuntural.	8.0	86.8	2.2	2.0	1.0	100.0
4	Aunque no muestren un mayor esfuerzo por parte de los estudiantes en obtener los conocimientos, el profesor comprende estas situaciones y maneja estrategias nuevas para cambiar este comportamiento.	4.0	76.8	14.2	3.0	2.0	100.0
5	El profesor sabe interpretar las emociones de los estudiantes sin imponer sus criterios.	3.0	7.0	68.8	19.2	2.0	100.0
	TOTAL	3.0	77.7	14.3	3.0	2.0	100.0



Interpretación

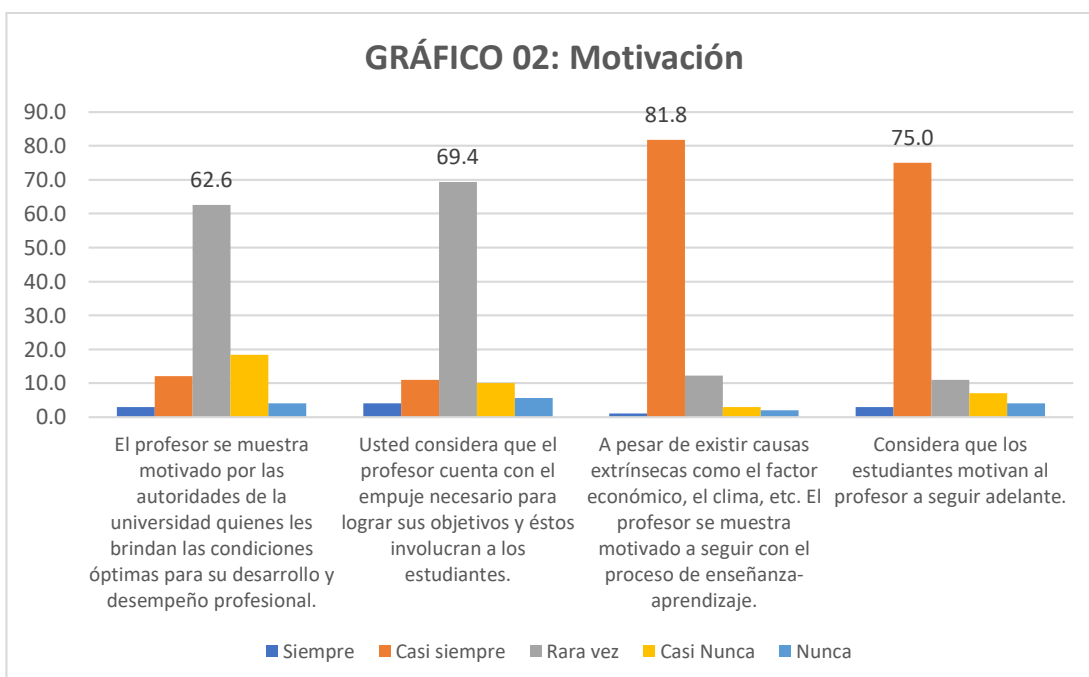
El cuadro 01, nos muestra la distribución de la valoración del nivel de adaptabilidad. Los mayores porcentajes corresponden a que el profesor proporciona una respuesta adecuada y coherente en el momento coyuntural (86.8%) y maneja un nivel de comunicación pertinente para situaciones difíciles con los estudiantes (80%). Los porcentajes medios corresponden a que, aunque no muestren un mayor esfuerzo por parte de los estudiantes en obtener los conocimientos, el profesor comprende estas situaciones y maneja estrategias nuevas para cambiar este comportamiento (76.8%) y el alumno considera que el profesor se adapta a diferentes situaciones y en diferentes escenarios en la universidad (76.2%). El porcentaje menor corresponde a que el profesor sabe interpretar las emociones de los estudiantes sin imponer sus

criterios (68.8%). En conclusión, el porcentaje general de la valoración del Nivel de adaptabilidad es casi siempre con 77.72% según lo muestra el gráfico 01.

CUADRO N° 02

Resultados de la Valoración de la Motivación

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES					TOTAL
		Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi Nunca	Nunca	
1	El profesor se muestra motivado por las autoridades de la universidad quienes les brindan las condiciones óptimas para su desarrollo y desempeño profesional.	3.0	12.0	62.6	18.4	4.0	100.0
2	Usted considera que el profesor cuenta con el empuje necesario para lograr sus objetivos y éstos involucran a los estudiantes.	4.0	11.0	69.4	10.0	5.6	100.0
3	A pesar de existir causas extrínsecas como el factor económico, el clima, etc. El profesor se muestra motivado a seguir con el proceso de enseñanza-aprendizaje.	1.0	81.8	12.2	3.0	2.0	100.0
4	Considera que los estudiantes motivan al profesor a seguir adelante.	3.0	75.0	11.0	7.0	4.0	100.0
	TOTAL	2.8	72.2	18.0	4.0	3.0	100.0



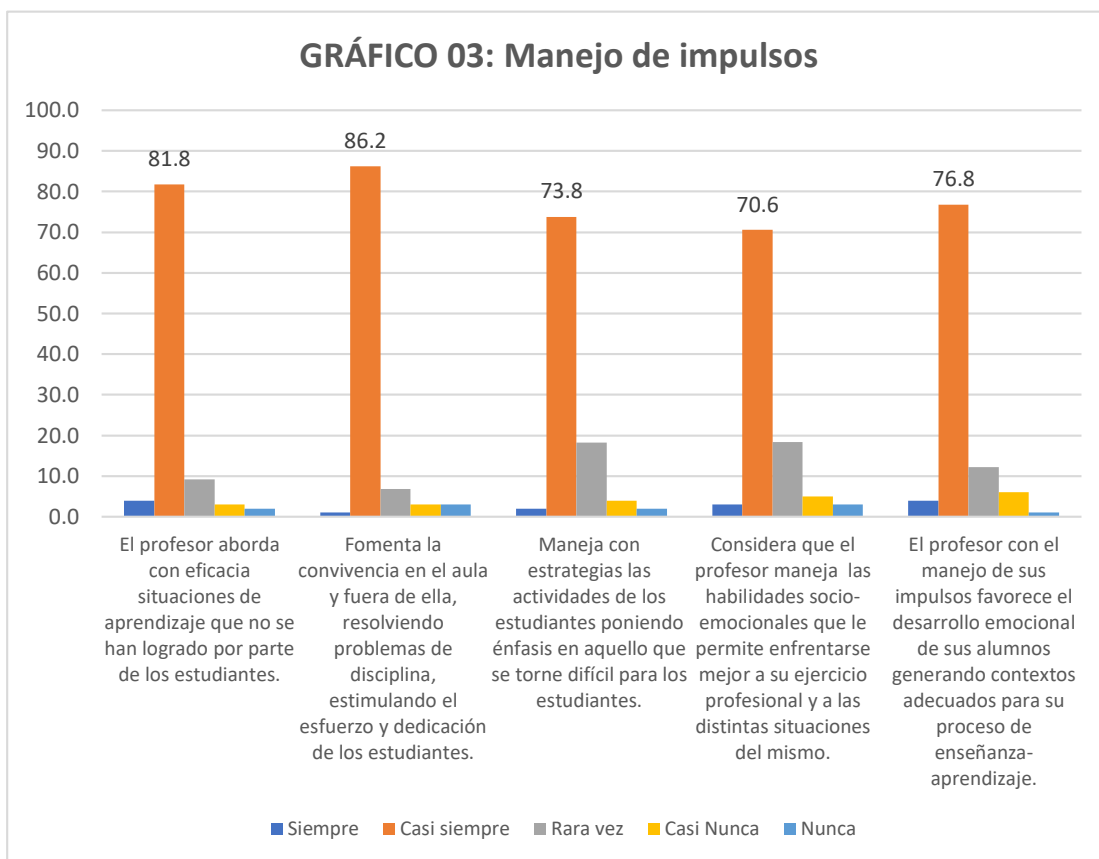
Interpretación

El cuadro 02, nos muestra la distribución de la valoración de la motivación. El mayor porcentaje corresponde a que a pesar de existir causas extrínsecas como el factor económico, el clima, etc. el profesor se muestra motivado a seguir con el proceso de enseñanza-aprendizaje (81.8%). Los porcentajes medios corresponden a que considera que los estudiantes motivan al profesor a seguir adelante (75%) y considera que el profesor cuenta con el empuje necesario para lograr sus objetivos y éstos involucran a los estudiantes (69.4%). El porcentaje menor corresponde a que el profesor se muestra motivado por las autoridades de la universidad quienes les brindan las condiciones óptimas para su desarrollo y desempeño profesional (62.6%). En conclusión, el porcentaje general de la valoración de la motivación es casi siempre con un 72.20% según lo muestra el gráfico 02.

CUADRO N° 03

Resultados de la Valoración del Manejo de Impulsos

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES					TOTAL
		Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi Nunca	Nunca	
1	El profesor aborda con eficacia situaciones de aprendizaje que no se han logrado por parte de los estudiantes.	4.0	81.8	9.2	3.0	2.0	100.0
2	Fomenta la convivencia en el aula y fuera de ella, resolviendo problemas de disciplina, estimulando el esfuerzo y dedicación de los estudiantes.	1.0	86.2	6.8	3.0	3.0	100.0
3	Maneja con estrategias las actividades de los estudiantes poniendo énfasis en aquello que se torne difícil para los estudiantes.	2.0	73.8	18.2	4.0	2.0	100.0
4	Considera que el profesor maneja las habilidades socio-emocionales que le permite enfrentarse mejor a su ejercicio profesional y a las distintas situaciones del mismo.	3.0	70.6	18.4	5.0	3.0	100.0
5	El profesor con el manejo de sus impulsos favorece el desarrollo emocional de sus alumnos generando contextos adecuados para su proceso de enseñanza-aprendizaje.	4.0	76.8	12.2	6.0	1.0	100.0
	TOTAL	3.0	77.7	14.3	3.0	2.0	100.0



Interpretación

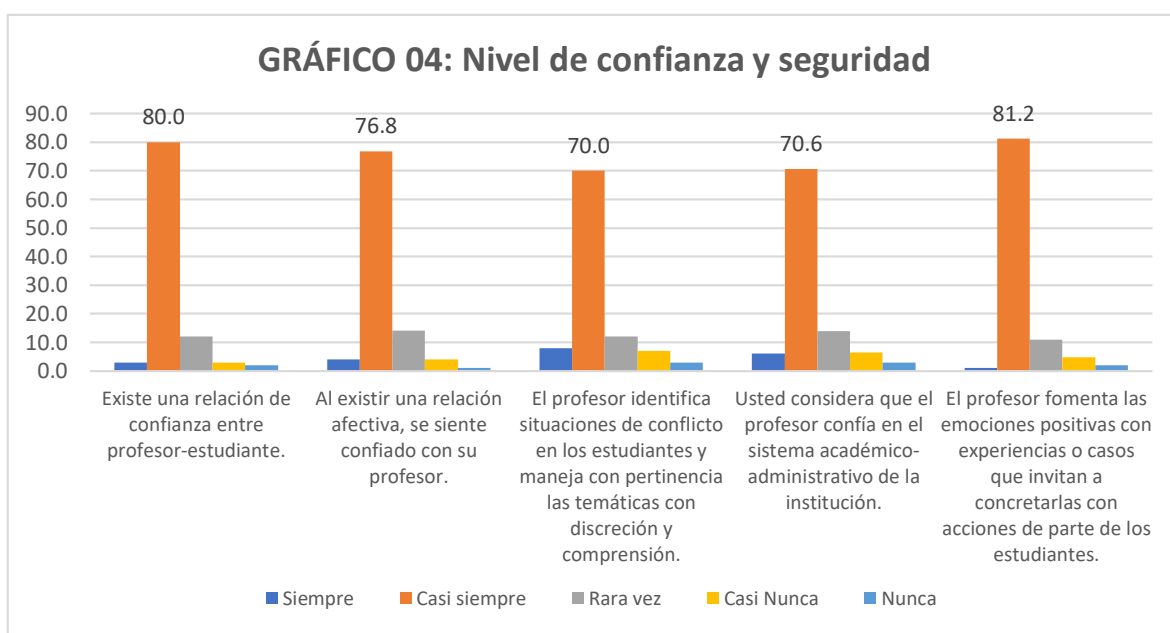
El cuadro 03, nos muestra la distribución la valoración del Manejo de Impulsos. Los mayores porcentajes corresponden a que el profesor fomenta la convivencia en el aula y fuera de ella, resolviendo problemas de disciplina, estimulando el esfuerzo y dedicación de los estudiantes (86.2%) y el profesor aborda con eficacia situaciones de aprendizaje que no se han logrado por parte de los estudiantes (81.8%). El porcentaje medio corresponde a que el profesor con el manejo de sus impulsos favorece el desarrollo emocional de sus alumnos generando contextos adecuados para su proceso de enseñanza-aprendizaje (76.8%). Los porcentajes menores corresponden a que maneja con estrategias las actividades de los estudiantes poniendo énfasis en aquello

que se torne difícil para los estudiantes (73.8%) y considera que el profesor maneja las habilidades socio-emocionales que le permite enfrentarse mejor a su ejercicio profesional y a las distintas situaciones del mismo (70.6%). En conclusión, el porcentaje general de la valoración del Manejo de Impulsos es casi siempre con un 77.72% según lo muestra el gráfico 03.

CUADRO N° 04

Resultados de la Valoración del Nivel de confianza y seguridad

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES					TOTAL
		Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi Nunca	Nunca	
1	Existe una relación de confianza entre profesor-estudiante.	3.0	80.0	12.0	3.0	2.0	100.0
2	Al existir una relación afectiva, se siente confiado con su profesor.	4.0	76.8	14.2	4.0	1.0	100.0
3	El profesor identifica situaciones de conflicto en los estudiantes y maneja con pertinencia las temáticas con discreción y comprensión.	8.0	70.0	12.0	7.0	3.0	100.0
4	Usted considera que el profesor confía en el sistema académico-administrativo de la institución.	6.0	70.6	14.0	6.4	3.0	100.0
5	El profesor fomenta las emociones positivas con experiencias o casos que invitan a concretarlas con acciones de parte de los estudiantes.	1.0	81.2	11.0	4.8	2.0	100.0
TOTAL		3.0	75.7	12.3	6.0	3.0	100.0



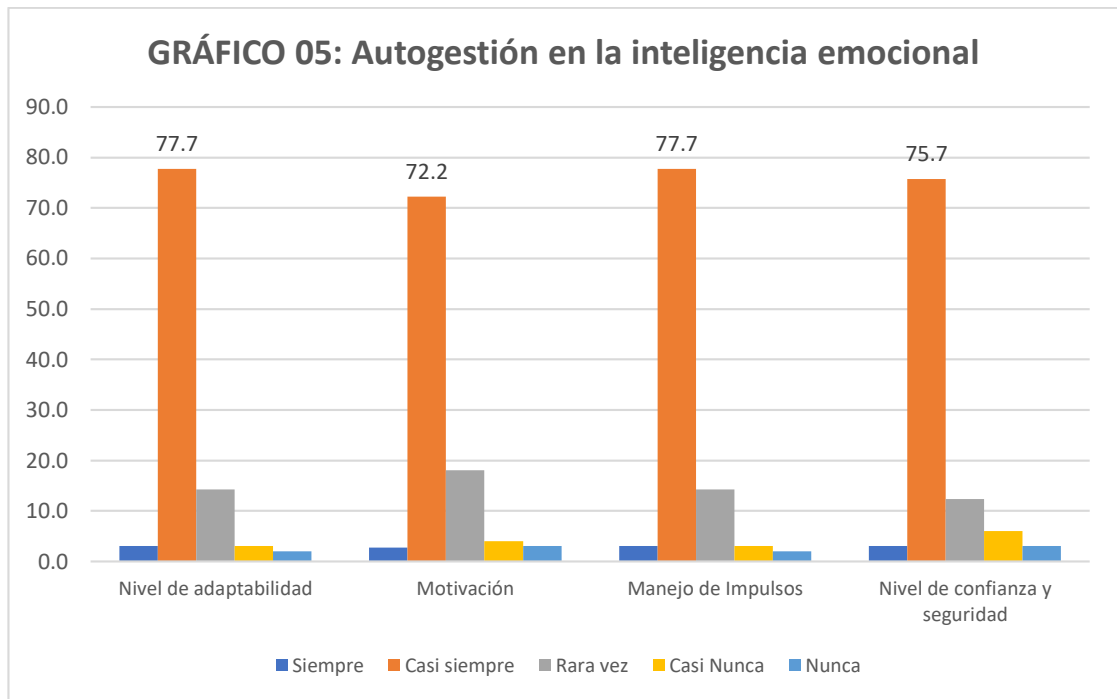
Interpretación

El cuadro 04, nos muestra la distribución la valoración del nivel de confianza y seguridad. Los mayores porcentajes corresponden a que el profesor fomenta las emociones positivas con experiencias o casos que invitan a concretarlas con acciones de parte de los estudiantes (81.2%) y existe una relación de confianza entre profesor-estudiante (80.0%). El porcentaje medio corresponde que, al existir una relación afectiva, se siente confiado con su profesor (76.8%). Los porcentajes menores corresponden a que el alumno considera que el profesor confía en el sistema académico-administrativo de la institución (70.6%) y el profesor identifica situaciones de conflicto en los estudiantes y maneja con pertinencia las temáticas con discreción y comprensión (70.0%). En conclusión, el porcentaje general de la valoración del nivel de confianza y seguridad es casi siempre con un 75.72% según lo muestra el gráfico 04.

CUADRO N° 05

Resultados de la Valoración General de la autogestión en la inteligencia emocional

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES					TOTAL
		Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi Nunca	Nunca	
1	Nivel de adaptabilidad	3.0	77.7	14.3	3.0	2.0	100.0
2	Motivación	2.8	72.2	18.0	4.0	3.0	100.0
3	Manejo de Impulsos	3.0	77.7	14.3	3.0	2.0	100.0
4	Nivel de confianza y seguridad	3.0	75.7	12.3	6.0	3.0	100.0
	TOTAL	2.3	75.9	13.0	6.0	2.8	100.0



Interpretación

El cuadro 05, nos muestra la distribución de la valoración general de la autogestión en la inteligencia emocional. Los mayores porcentajes corresponden al nivel de adaptabilidad y al manejo de impulsos (77.7% en forma respectiva). El porcentaje medio corresponde al nivel de confianza y seguridad (75.7%). El porcentaje menor corresponde a la motivación (72.2%). En conclusión, el porcentaje de la valoración general de la autogestión en la inteligencia emocional es casi siempre con un 75.90% según lo muestra el gráfico 05.

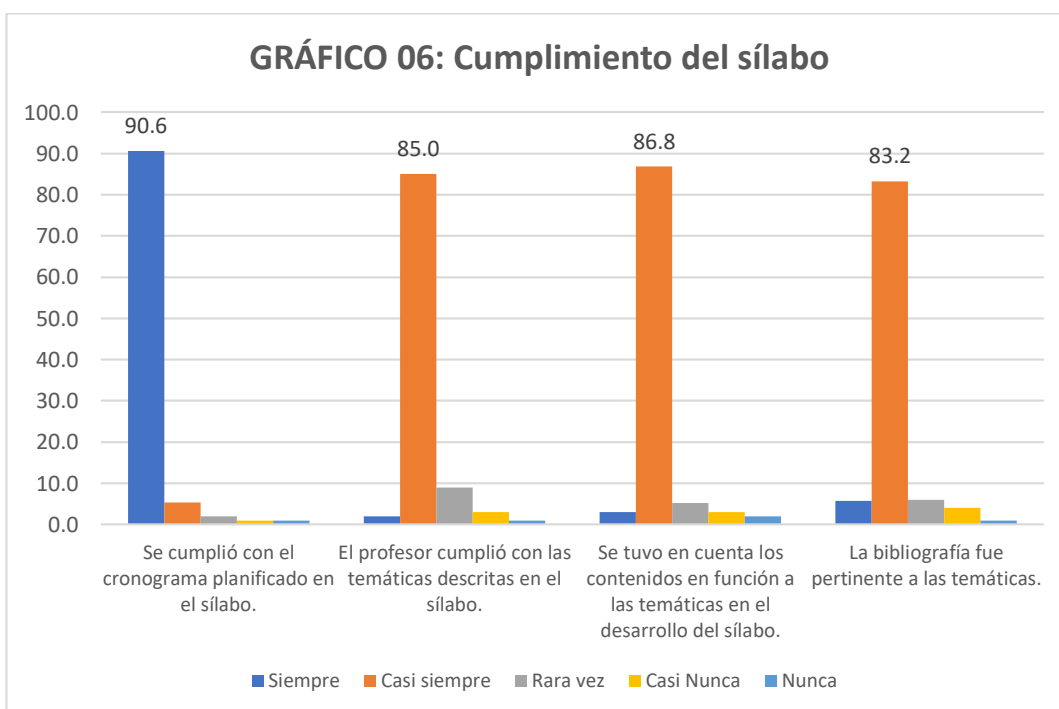
4.1.2 Resultado del Análisis de la variable: Desempeño docente en la escuela académico profesional de tecnología médica en la especialidad de terapia física y rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017

Este estudio analizó los indicadores que conforma esta variable: Cumplimiento del sílabo (cuadro 06), Metodología de la enseñanza (cuadro 07), Pertinencia en la evaluación (cuadro 08) y Práctica de valores (cuadro 09). Se consolidó con la apreciación general de la variable (cuadro 10). Se empleó el cuestionario valorativo 02 como instrumento de análisis. (anexo 03).

CUADRO N° 06

Resultados de la Valoración del Cumplimiento del sílabo

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES					TOTAL
		Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi Nunca	Nunca	
1	Se cumplió con el cronograma planificado en el sílabo.	90.6	5.4	2.0	1.0	1.0	100.0
2	El profesor cumplió con las temáticas descritas en el sílabo.	2.0	85.0	9.0	3.0	1.0	100.0
3	Se tuvo en cuenta los contenidos en función a las temáticas en el desarrollo del sílabo.	3.0	86.8	5.2	3.0	2.0	100.0
4	La bibliografía fue pertinente a las temáticas.	5.8	83.2	6.0	4.0	1.0	100.0
	TOTAL	3.0	86.4	7.6	2.0	1.0	100.0



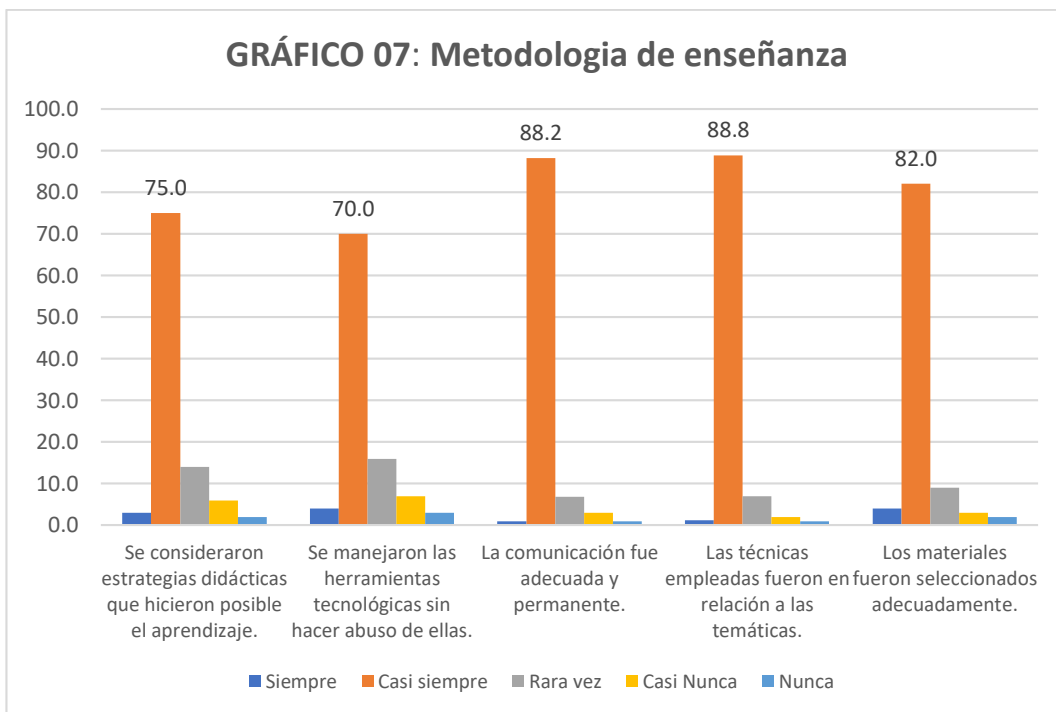
Interpretación

El cuadro 06, nos muestra la distribución de la valoración del cumplimiento del sílabo. El porcentaje mayor corresponde a que se cumplió con el cronograma planificado en el sílabo (90.6%). El porcentaje medio corresponde a que se tuvo en cuenta los contenidos en función a las temáticas en el desarrollo del sílabo (86.8%). Los porcentajes menores corresponden a que el profesor cumplió con las temáticas descritas en el sílabo (85.0%) y la bibliografía fue pertinente a las temáticas (83.2%). En conclusión, el porcentaje general de la valoración del cumplimiento del sílabo es casi siempre con un 86.40% según lo muestra el gráfico 06.

CUADRO N° 07

Resultados de la Valoración de la Metodología de la enseñanza

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES					TOTAL
		Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi Nunca	Nunca	
1	Se consideraron estrategias didácticas que hicieron posible el aprendizaje.	3.0	75.0	14.0	6.0	2.0	100.0
2	Se manejaron las herramientas tecnológicas sin hacer abuso de ellas.	4.0	70.0	16.0	7.0	3.0	100.0
3	La comunicación fue adecuada y permanente.	1.0	88.2	6.8	3.0	1.0	100.0
4	Las técnicas empleadas fueron en relación a las temáticas.	1.2	88.8	7.0	2.0	1.0	100.0
5	Los materiales fueron seleccionados adecuadamente.	4.0	82.0	9.0	3.0	2.0	100.0
	TOTAL	2.4	80.9	12.0	3.7	1.0	100.0



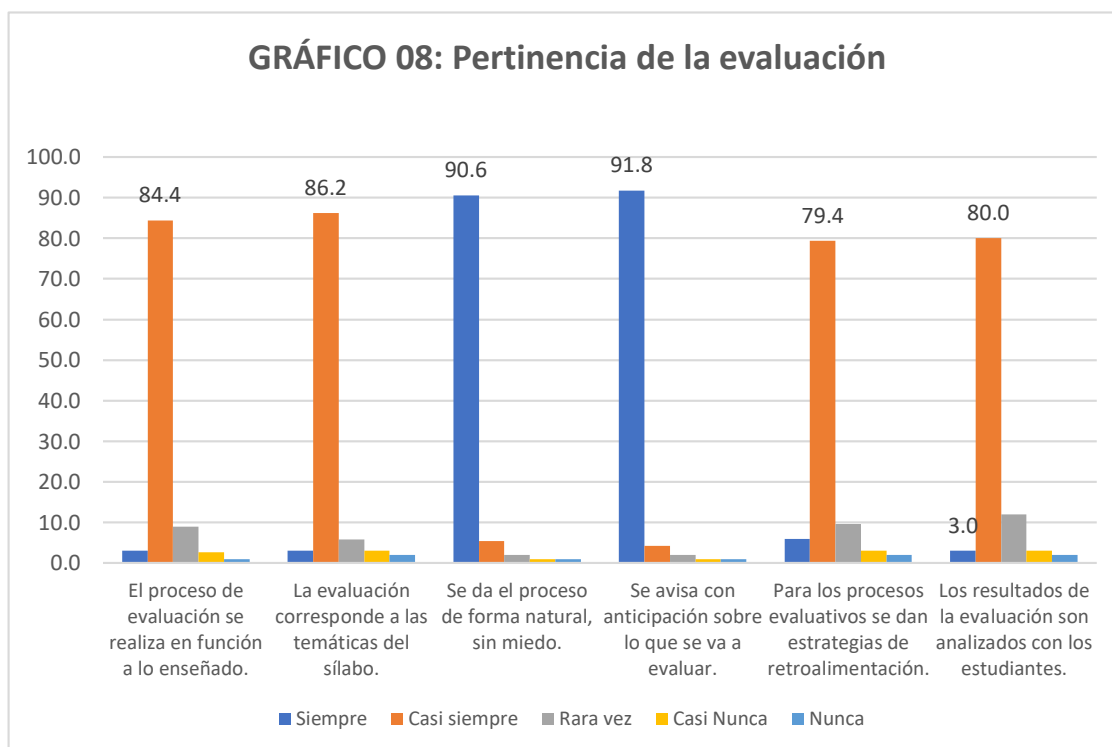
Interpretación

El cuadro 07, nos muestra la distribución la valoración de la metodología de la enseñanza. Los porcentajes mayores corresponden a que las técnicas empleadas fueron en relación a las temáticas (88.8%) y la comunicación fue adecuada y permanente (88.2%). El porcentaje medio corresponde a que los materiales fueron seleccionados adecuadamente (82.0%). Los porcentajes menores corresponden a que se consideraron estrategias didácticas que hicieron posible el aprendizaje (75%) y se manejaron las herramientas tecnológicas sin hacer abuso de ellas (70%). En conclusión, el porcentaje general de la valoración de la metodología de la enseñanza es casi siempre con un 80.92% según lo muestra el gráfico 07.

CUADRO N° 08

Resultados de la Valoración de la Pertinencia en la evaluación

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES					TOTAL
		Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi Nunca	Nunca	
1	El proceso de evaluación se realiza en función a lo enseñado.	3.0	84.4	9.0	2.6	1.0	100.0
2	La evaluación corresponde a las temáticas del sílabo.	3.0	86.2	5.8	3.0	2.0	100.0
3	Se da el proceso de forma natural, sin miedo.	90.6	5.4	2.0	1.0	1.0	100.0
4	Se avisa con anticipación sobre lo que se va a evaluar.	91.8	4.2	2.0	1.0	1.0	100.0
5	Para los procesos evaluativos se dan estrategias de retroalimentación.	6.0	79.4	9.6	3.0	2.0	100.0
6	Los resultados de la evaluación son analizados con los estudiantes.	3.0	80.0	12.0	3.0	2.0	100.0
	TOTAL	5.0	85.4	5.0	3.6	1.0	100.0



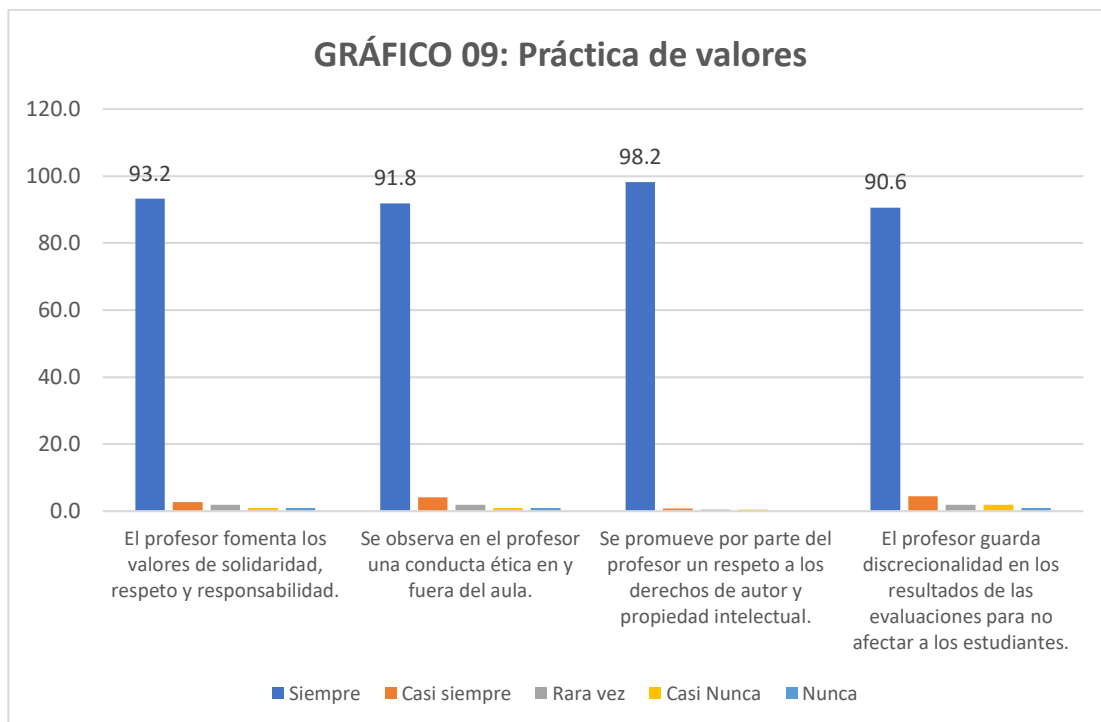
Interpretación

El cuadro 08, nos muestra la distribución de la valoración de la pertinencia en la evaluación. Los porcentajes mayores corresponden a que se avisa con anticipación sobre lo que se va a evaluar (91.8%) y se da el proceso de forma natural, sin miedo (90.6%). Los porcentajes medios corresponden a la evaluación corresponde a las temáticas del sílabo (86.2%) y el proceso de evaluación se realiza en función a lo enseñado (84.4%). Los porcentajes menores corresponden a los resultados de la evaluación son analizados con los estudiantes (80.0%) y para los procesos evaluativos se dan estrategias de retroalimentación (79.4%). En conclusión, el porcentaje general de la valoración de la pertinencia en la evaluación es casi siempre con un 85.40% según lo muestra el gráfico 08.

CUADRO N° 09

Resultados de la Valoración de la Práctica de valores

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES					TOTAL
		Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi Nunca	Nunca	
1	El profesor fomenta los valores de solidaridad, respeto y responsabilidad.	93.2	2.8	2.0	1.0	1.0	100.0
2	Se observa en el profesor una conducta ética en y fuera del aula.	91.8	4.2	2.0	1.0	1.0	100.0
3	Se promueve por parte del profesor un respeto a los derechos de autor y propiedad intelectual.	98.2	0.8	0.5	0.5	0.0	100.0
4	El profesor guarda discrecionalidad en los resultados de las evaluaciones para no afectar a los estudiantes.	90.6	4.4	2.0	2.0	1.0	100.0
	TOTAL	93.5	3.0	2.0	1.0	0.5	100.0



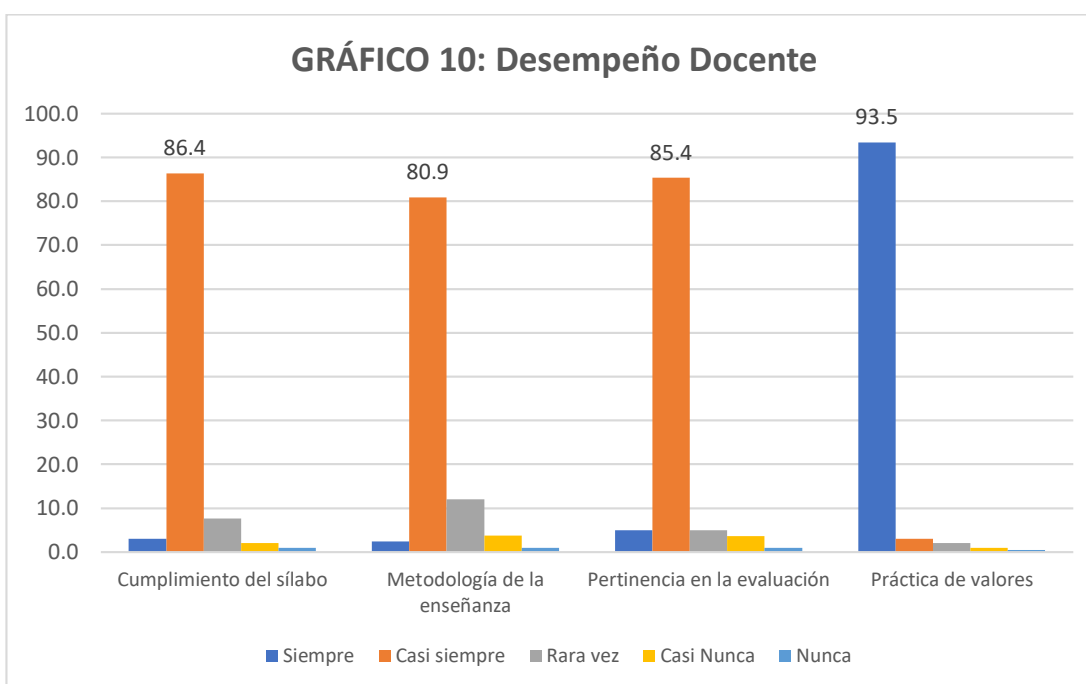
Interpretación

El cuadro 09, nos muestra la distribución de la valoración de la práctica de valores. El mayor porcentaje corresponde a que se promueve por parte del profesor un respeto a los derechos de autor y propiedad intelectual (98.2%). El porcentaje medio corresponde a que el profesor fomenta los valores de solidaridad, respeto y responsabilidad (93.2%). Los porcentajes menores corresponden a que se observa en el profesor una conducta ética en y fuera del aula (91.8%) y el profesor guarda discrecionalidad en los resultados de las evaluaciones para no afectar a los estudiantes (90.6%). En conclusión, el porcentaje general de la valoración de la práctica de valores es siempre con un 93.45% según lo muestra el gráfico 09.

CUADRO N°10

Resultados de la Valoración General del Desempeño docente en la Escuela Académica Profesional de Tecnología Médica en la Especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017

N°	INDICADORES DE ANÁLISIS	RESPUESTAS PORCENTUALES					TOTAL
		Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi Nunca	Nunca	
1	Cumplimiento del sílabo	3.0	86.4	7.6	2.0	1.0	100.0
2	Metodología de la enseñanza	2.4	80.9	12.0	3.7	1.0	100.0
3	Pertinencia en la evaluación	5.0	85.4	5.0	3.6	1.0	100.0
4	Práctica de valores	93.5	3.0	2.0	1.0	0.5	100.0
	TOTAL	1.5	86.5	9.0	2.0	1.0	100.0



Interpretación

El cuadro 10, nos muestra la distribución de la valoración general del desempeño docente en la Escuela Académica Profesional de Tecnología Médica en la Especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad

Privada Norbert Wiener, 2017. El mayor porcentaje corresponde a la práctica de valores (93.5%). Los porcentajes medios corresponden al cumplimiento del sílabo (86.4%) y a la pertinencia en la evaluación (85.4%). El porcentaje menor corresponde a la metodología de la enseñanza (80.9%). En conclusión, el porcentaje general de la valoración del desempeño docente en la Escuela Académica Profesional de Tecnología Médica en la Especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017 es casi siempre con un 86.54% según lo muestra el gráfico 10.

4.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Pasos

a-Hipótesis

H1: La autogestión en la inteligencia emocional se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

Ho: La autogestión en la inteligencia emocional no se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

b-Nivel de significación: 5%

c-Estadístico de prueba: Spearman

Correlaciones

			Autogestión	Desempeño
Rho de Spearman	Autogestión	Coefficiente de correlación	1.000	,461
		Valor P		.01
		N	32	32
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,461	1.000
		Valor P	.01	
		N	32	32

Fuente: Elaboración propia

d-Decisión:

Dado que $p < 0.05$ se rechaza H_0

e-Conclusión

Hay evidencia que la autogestión en la inteligencia emocional se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

Hipótesis Específica 1

Pasos:

a-Hipótesis

H1: El nivel de adaptabilidad se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

Ho: El nivel de adaptabilidad no se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

b-Nivel de significación: 5%

c-Estadístico de prueba: Spearman

		Adaptabilidad	Desempeño
Rho de Spearman de Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1.000	,432
	Valor P		.02
	N	32	32
Desempeño	Coeficiente de correlación	,432	1.000
	Valor P	.02	
	N	32	32

Fuente: Elaboración propia

d-Decisión:

Dado que $p < 0.05$ se rechaza Ho

e-Conclusión

Hay evidencia que el nivel de adaptabilidad se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

Hipótesis Específica 2

Pasos:

a-Hipótesis

H1: La motivación se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

Ho: La motivación no se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

b-Nivel de significación: 5%

c-Estadístico de prueba: Spearman

Correlaciones

		Motivación	Desempeño
Rho de Spearman	Motivación	1.000	,401
	Desempeño	,401	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Valor P		
	N	32	32
	Coeficiente de correlación		
	Valor P		
	N	32	32

Fuente: Elaboración propia

d-Decisión:

Dado que $p < 0.05$ se rechaza H_0

e-Conclusión

Hay evidencia que la motivación se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

Hipótesis Específica 3

Pasos:

a-Hipótesis

H1: El manejo de impulsos se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

Ho: El manejo de impulsos no se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

b-Nivel de significación: 5%

c-Estadístico de prueba: Spearman

Correlaciones

				Manejo de impulsos	Desempeño
Rho de Spearman	de Manejo de impulsos	de	Coeficiente de correlación	1.000	,381
			Valor P		.036
			N	32	32
	Desempeño	de	Coeficiente de correlación	,381	1.000
Valor P			.036		
N			32	32	

Fuente: Elaboración propia

d-Decisión:

Dado que $p < 0.05$ se rechaza Ho

e-Conclusión

Hay evidencia que el manejo de impulsos se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

Hipótesis Específica 4

Pasos:

a-Hipótesis

H1: El nivel de confianza y seguridad se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

Ho: El nivel de confianza y seguridad no se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

b-Nivel de significación: 5%

c-Estadístico de prueba: Spearman

		Confianza y seguridad	Desempeño docente
Rho de Spearman	Confianza y seguridad	1.000	,371
	Coeficiente de correlación		
	Valor P		.04
	N	32	32
Desempeño docente	Confianza y seguridad	,371	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Valor P	.04	
	N	32	32

Fuente: Elaboración propia

d-Decisión:

Dado que $p < 0.05$ se rechaza H_0

e-Conclusión

Hay evidencia que el nivel de confianza y seguridad se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017

4.3 Discusión de resultados

En la presente investigación emergieron resultados que nos permiten demostrar que los mayores porcentajes corresponden al nivel de adaptabilidad y al manejo de impulsos (77.7% en forma respectiva). El porcentaje medio corresponde al nivel de confianza y seguridad (75.7%). El porcentaje menor corresponde a la motivación (72.2%). En conclusión, el porcentaje de la valoración general de la autogestión en la inteligencia emocional es casi siempre con un 75.90% corroborando nuestra hipótesis: La autogestión en la inteligencia emocional se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología de la Universidad Norbert Wiener, 2017.

Para la discusión de resultados hemos considerado los siguientes estudios: Piña, R. (2010) donde se plantea la necesidad de hacer una reflexión en el desempeño docente como agente fundamental de cambio a partir de la

didáctica empleada en el proceso de enseñar a los futuros profesionales de la Universidad Particular de Iquitos, cuyos egresados deben poseer una amplia cultura general, con alta autoestima, confianza en sí mismo, con personalidad segura, con gran capacidad de comunicación y de interrelacionarse con los demás, es perseverante; activos fundamentales para su éxito en el trabajo. La investigación busca su fundamentación teórica científica en lo pedagógico, metodológico y psicológico del desempeño docente, cuya importancia ha sido analizado y estudiado con profundidad por diversos sectores profesionales, pero que coinciden en la idea de que una buena educación, es el vehículo para el progreso y desarrollo de los pueblos. En esa misma línea tenemos a: Jara, M. (2014) con su estudio sobre la Inteligencia emocional y desempeño docente, los resultados obtenidos corroboraron la existencia de una correlación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, y entre el desempeño docente y las dimensiones percepción/expresión de las emociones propias y ajenas, comprensión de las emociones y manejos de emociones. Reportaron asimismo una correlación inversa entre el desempeño docente y el uso de emociones en los procesos cognitivos y toma de decisiones. Los hallazgos fueron estadísticamente significativos con un nivel de probabilidad de 0,5.

Mas adelante tenemos a: López, J. (2016) quién realizó una investigación para evaluar algunas habilidades emocionales (percepción, comprensión y regulación emocional) de los docentes de la Universidad Militar Nueva Granada. Con relación al concepto de inteligencia emocional, se puede concluir que la mayoría de los docentes relacionó solo una habilidad con el concepto, las habilidades que más asocian los docentes con el concepto son

las habilidades intrapersonales, especialmente la regulación emocional. Esto permite evidenciar que falta más claridad en el concepto de Inteligencia Emocional por parte de los docentes participantes en el estudio, especialmente con lo relacionado a la inteligencia interpersonal, las cuales son fundamentales en su labor docente, por lo cual este punto en particular merece especial atención en futuras investigaciones y/o programas de entrenamiento en habilidades emocionales. En ese mismo contexto: Flores, G. (2017) trabajó una investigación que estuvo enfocado a explicar la relación que existe entre la inteligencia emocional con el desempeño docente del I ciclo, semestre 2012-II, de la Escuela Académica Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Lima. Se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de la inteligencia emocional y el desempeño docente en aula, a través del muestreo no probabilístico donde se evidencian que entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en aula existe una correlación positiva.

Las investigaciones que se han expuesto nos conducen a corroborar la hipótesis del estudio.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Hay evidencia que la autogestión en la inteligencia emocional se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.
2. También se demuestra que el nivel de adaptabilidad se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.
3. Con respecto a la motivación se muestra la relación directa con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.
4. Y, el manejo de impulsos como indicador se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.
5. Finalmente se evidencia que el nivel de confianza y seguridad se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.

5.2 Recomendaciones

Los resultados de la investigación nos permiten plantear las siguientes recomendaciones:

1. Siendo la autogestión la capacidad para planificar, organizar y por ende controlar las emociones se debe promover en las instituciones universitarias a través de charlas y encuentros de reflexión sobre este aspecto que hace posible un desempeño adecuado por parte de los docentes dentro y fuera del aula de clases.
2. Hoy, que las cifras nos demuestran el nivel de estrés en los contextos laborales se debe desarrollar en las instituciones educativas programas de capacitación docente sobre la educación emocional cuyo objetivo es el desarrollo de competencias emocionales como la autogestión, inteligencia interpersonal tan relevantes para los procesos de la formación universitaria.
3. Establecer políticas de integración del personal en las universidades a través de actividades deportivas y/o de recreación donde participen toda la comunidad universitaria y desarrollen habilidades sociales que ayuden a comprender sus estados emocionales y manejar las actividades académicas.
4. Considerar como una necesidad en las instituciones educativas el concepto de la inteligencia emocional en los docentes que ayuden a prevenir comportamientos de riesgo y se desarrollen las habilidades interpersonales como: empatía y autogestión.

5. Promover una implementación de estrategias como por ejemplo las expresiones faciales, el lenguaje no verbal, el tono de voz, volumen, ritmo, movimientos del cuerpo etc., en el manejo de las habilidades emocionales para mejorar la capacidad de percepción de las emociones teniendo en cuenta que interactuamos con estudiantes que necesitan ver a sus docentes como apóstoles de la educación y por ende de su formación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M. (2015). Con la tesis de Maestría: Desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. Universidad César Vallejo. Perú.
- Arias, J.; Villasís, M. Y Miranda, M. (2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio en Metodología de la investigación, Rev Alerg Méx. Volumen 63, México.
- Aurelio, Alejandro. (2018): con la tesis de maestría “Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida” Chimbote
- Bericat, E. (2012). Emociones. Editorial Arrangement of Sociopedia. isa. España.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. Revista de Investigación Educativa (RIE),21, 1, 7-43.
- Bisquerra, R Y Pérez, N. (2007) Las competencias emocionales en Educación XX1, núm. 10, pp. 61-82, Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España.
- Bonano, G. (2001). Emotion self-regulation. En T. J. Mayne y G.A. Bonano (Eds.). *Emotions. Current issues and future directions*. New York: The Guilford Press.
- Bunge, M. (1999). La investigación Científica. Su Estrategia y su Filosofía. Editorial ARIEL. Barcelona – España.

- Chiavenato, I. (2006). Administración de Recursos Humanos (5ª ed). McGraw Hill. México
- Flores, G. (2017). Con la tesis de Maestría: Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM - Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- García, E. (2017). Con la tesis doctoral: Bienestar Emocional en Educación: Empecemos por los Maestros. Universidad de Murcia. España.
- García, D. (2006). Metodología del Trabajo de Investigación. Editorial Trillas S.A. de C.V. México.
- Goleman, D. (1995). Inteligencia Emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual: Ediciones B, S.A. España.
- Goleman, D. (2001) Inteligencia Emocional (27ª edición) México, Javier Vergara, Editor.
- Hernández, R. (2002). Metodología de la Investigación. Tercera Edición McGraw-Hill/ interamericana Editores S. A. México.
- Hernández, R. (2006). Fundamentos de Metodología de la Investigación. Tercera Edición McGraw-Hill/ Interamericana Editores S. A. México
- Hernández, R. (2010). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill/ interamericana Editores S. A. México.
- INEI. (2006). Glosario básico de términos estadísticos. Lima - Perú.
- Jara, M. (2014) con la tesis de Maestría: Inteligencia emocional y desempeño docente en la facultad de ciencias sociales y humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *investigaciones del Comportamiento, Metodos de Investigación en Ciencias Sociales (4 ed ed.)*. Mexico: McGraw - Hill.
- López, J. (2016). *Con la tesis de Maestría: Inteligencia Emocional en Docentes de la Universidad Militar Nueva Granda*. Universidad Militar Nueva Granada. España.
- Mayer, J. y Salovey, R. (1997). *What is Emotional Intelligence?*, en Salovey y D. J. Sluyter: *Emotional Development and Emotional Intelligence*. New York: BasicBooks.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- MINEDU (2012) *Marco de un buen desempeño docente*. Perú
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. Editorial Magisterio. Colombia.
- Oriola, S. (2017) *Las agrupaciones musicales juveniles y su contribución al desarrollo de competencias socioemocionales*, Universidad de Lleida, España.
- Piña, R. (2010). *Con la tesis doctoral: El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Piscoya, L. (2003). *Investigación científica y educacional, un enfoque epistemológico* Amaru Editores, Perú
- Popper, K. (1994). *La lógica de la investigación científica*. Editorial Tecnos, España.

- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Décima Edición. Prentice Hall. México.
- Rodriguez, M. (1991). Teoría y diseño de la investigación científica, Ediciones Atusparia, Perú
- Rodriguez, M. (2002). La ciencia, Fondo editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.
- Salovey, R. y Mayer, J. (1990). Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality, vol. 9 (3), pp. 185-211. New York.
- Salvador, M. (2003). ¿Cómo hacer una Tesis? 3.^a Ed. Limusa Noriega Editores México.
- Sánchez, H. Y Reyes, C. (2009). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Editorial Visión Universitaria. Perú.
- Tamayo, M (2005). Metodología formal de la investigación científica. 2^a ed. México: Limusa.
- Valdés, H. (2004) El desempeño del maestro y su evaluación. La Habana, Cuba.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo General	Hipótesis general	V1: La autogestión en la inteligencia emocional	1.1 Nivel de adaptabilidad 1.2 Motivación 1.3 Manejo de impulsos 1.4 Nivel de confianza y seguridad	TIPO Aplicada
¿Qué relación existe entre la autogestión en la inteligencia emocional con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Norbert Wiener, 2017?	Evaluar la autogestión en la inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Norbert Wiener, 2017.	La autogestión en la inteligencia emocional se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Norbert Wiener, 2017.			DISEÑO No experimental
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	V2: desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Norbert Wiener, 2017	2.1 Cumplimiento del sílabo 2.2 Metodología de la enseñanza 2.3 Pertinencia en la evaluación 2.4 Práctica de valores	POBLACIÓN 60 estudiantes de la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Norbert Wiener, 2017
1. ¿Qué relación existe entre el nivel de adaptabilidad con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017? 2. ¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017?	1. Determinar el nivel de adaptabilidad y su relación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017. 2. Identificar la motivación y su relación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.	1. El nivel de adaptabilidad se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017. 2. La motivación se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.			MUESTRA 32 estudiantes de la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Norbert Wiener, 2017

<p>Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el manejo de impulsos con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona el nivel de confianza y seguridad con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017?</p>	<p>3. Evaluar el manejo de impulsos y su relación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.</p> <p>4. Determinar el nivel de confianza y seguridad y su relación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.</p>	<p>Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.</p> <p>3. El manejo de impulsos se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.</p> <p>4. El nivel de confianza y seguridad se relaciona directamente con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica en la especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2017.</p>			<p>TÉCNICAS Encuestas</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionarios</p>
--	--	--	--	--	---

Anexo N° 02: Instrumento 1

V₁ LA AUTOGESTIÓN EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

INDICADORES DE ESTUDIO	ESCALA VALORATIVA				
1.1 Nivel de adaptabilidad					
1. Usted considera que el profesor se adapta a diferentes situaciones y en diferentes escenarios en la universidad.	1	2	3	4	5
2. El profesor maneja un nivel de comunicación pertinente para situaciones difíciles con los estudiantes.	1	2	3	4	5
3. Proporciona una respuesta adecuada y coherente en el momento coyuntural.	1	2	3	4	5
4. Aunque no muestren un mayor esfuerzo por parte de los estudiantes en obtener los conocimientos, el profesor comprende estas situaciones y maneja estrategias nuevas para cambiar este comportamiento.	1	2	3	4	5
5. El profesor sabe interpretar las emociones de los estudiantes sin imponer sus criterios.	1	2	3	4	5
1.2 Motivación					
6. El profesor se muestra motivado por las autoridades de la universidad quienes les brindan las condiciones óptimas para su desarrollo y desempeño profesional.	1	2	3	4	5
7. Usted considera que el profesor cuenta con el empuje necesario para lograr sus objetivos y éstos involucran a los estudiantes.	1	2	3	4	5
8. A pesar de existir causas extrínsecas como el factor económico, el clima, etc. El profesor se muestra motivado a seguir con el proceso de enseñanza-aprendizaje.	1	2	3	4	5
9. Considera que los estudiantes motivan al profesor a seguir adelante.	1	2	3	4	5
1.3 Manejo de Impulsos					
10. El profesor aborda con eficacia situaciones de aprendizaje que no se han logrado por parte de los estudiantes.	1	2	3	4	5
11. Fomenta la convivencia en el aula y fuera de ella, resolviendo problemas de disciplina, estimulando el esfuerzo y dedicación de los estudiantes.	1	2	3	4	5
12. Maneja con estrategias las actividades de los estudiantes poniendo énfasis en aquello que se torne difícil para los estudiantes.	1	2	3	4	5

13. Considera que el profesor maneja las habilidades socio-emocionales que le permite enfrentarse mejor a su ejercicio profesional y a las distintas situaciones del mismo.	1	2	3	4	5
14. El profesor con el manejo de sus impulsos favorece el desarrollo emocional de sus alumnos generando contextos adecuados para su proceso de enseñanza-aprendizaje.	1	2	3	4	5
1.4 Nivel de confianza y seguridad					
15. Existe una relación de confianza entre profesor-estudiante.	1	2	3	4	5
16. Al existir una relación afectiva, se siente confiado con su profesor.	1	2	3	4	5
17. El profesor identifica situaciones de conflicto en los estudiantes y maneja con pertinencia las temáticas con discreción y comprensión.	1	2	3	4	5
18. Usted considera que el profesor confía en el sistema académico-administrativo de la institución.	1	2	3	4	5
19. El profesor fomenta las emociones positivas con experiencias o casos que invitan a concretarlas con acciones de parte de los estudiantes.	1	2	3	4	5

ESCALA VALORATIVA

ÍNDICE	RANGO	PUNTAJE
A	Siempre	5
B	Casi siempre	4
C	Rara vez	3
D	Casi Nunca	2
E	Nunca	1

Anexo N° 03: Instrumento 2

**V₂ DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA ACADÉMICO
PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA EN LA ESPECIALIDAD DE
TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA
NORBERT WIENER, 2017**

INDICADORES DE ESTUDIO	ESCALA VALORATIVA				
2.1 Cumplimiento del sílabo					
1. Se cumplió con el cronograma planificado en el sílabo.	1	2	3	4	5
2. El profesor cumplió con las temáticas descritas en el sílabo.	1	2	3	4	5
3. Se tuvo en cuenta los contenidos en función a las temáticas en el desarrollo del sílabo.	1	2	3	4	5
4. La bibliografía fue pertinente a las temáticas.	1	2	3	4	5
2.2 Metodología de la enseñanza					
5. Se consideraron estrategias didácticas que hicieron posible el aprendizaje.	1	2	3	4	5
6. Se manejaron las herramientas tecnológicas sin hacer abuso de ellas.	1	2	3	4	5
7. La comunicación fue adecuada y permanente.	1	2	3	4	5
8. Las técnicas empleadas fueron en relación a las temáticas.	1	2	3	4	5
9. Los materiales fueron seleccionados adecuadamente.	1	2	3	4	5
2.3 Pertinencia en la evaluación					
10. El proceso de evaluación se realiza en función a lo enseñado.	1	2	3	4	5
11. La evaluación corresponde a las temáticas del sílabo.	1	2	3	4	5
12. Se da el proceso de forma natural, sin miedo.	1	2	3	4	5
13. Se avisa con anticipación sobre lo que se va a evaluar.	1	2	3	4	5
14. Para los procesos evaluativos se dan estrategias de retroalimentación.	1	2	3	4	5
15. Los resultados de la evaluación son analizados con los estudiantes.	1	2	3	4	5

2.4 Práctica de valores					
16. El profesor fomenta los valores de solidaridad, respeto y responsabilidad.	1	2	3	4	5
17. Se observa en el profesor una conducta ética en y fuera del aula.	1	2	3	4	5
18. Se promueve por parte del profesor un respeto a los derechos de autor y propiedad intelectual.	1	2	3	4	5
19. El profesor guarda discrecionalidad en los resultados de las evaluaciones para no afectar a los estudiantes.	1	2	3	4	5

ESCALA VALORATIVA

ÍNDICE	RANGO	PUNTAJE
A	Siempre	5
B	Casi siempre	4
C	Rara vez	3
D	Casi Nunca	2
E	Nunca	1

VALIDACIÓN DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

LA AUTOGESTIÓN EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA EN LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, 2017

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: LA AUTOGESTIÓN EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

1. INSTRUCCIONES GENERALES.

Dr. Wilfredo Huertas Bazalar

Valore en la Escala Valorativa del 1 al 5, el grado de relevancia que asigna a los ítems correspondientes a la variable dependiente y sus indicadores:

1.1 Nivel de adaptabilidad
1.2 Motivación
1.3 Manejo de impulsos
1.4 Nivel de confianza y seguridad

Para su respuesta, circule el número que a su Juicio de Experto estime conveniente. Si considera hacer una modificación o introducir otro (s) ítem (s), por favor indicar en el espacio de observaciones.

2. DATOS DEL EXPERTO (A)

1	Nombres y Apellidos:	Wilfredo Huertas Bazalar
2	Grado (s) en:	Doctor en Educación

3	Docente de Posgrado en:	Universidad Ricardo Palma
4.	Otro dato que el experto considere:	-
5.	Observaciones	-
6.	Firma	

3. ESCALA VALORATIVA

Escala Valorativa	RANGO	PUNTAJE
	Siempre	5
	Casi siempre	4
	A veces	3
	Casi Nunca	2
	Nunca	1

VALIDACIÓN DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

LA AUTOGESTIÓN EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA EN LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, 2017

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA EN LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, 2017

1. INSTRUCCIONES GENERALES.

Dra. Jacqueline Huamán

Valore en la Escala Valorativa del 1 al 5, el grado de relevancia que asigna a los ítems correspondientes a la variable dependiente y sus indicadores:

2.1 Cumplimiento del sílabo
2.2 Metodología de la enseñanza
2.5 Pertinencia en la evaluación
2.6 Práctica de valores

Para su respuesta, circule el número que a su Juicio de Experta estime conveniente. Si considera hacer una modificación o introducir otro (s) ítem (s), por favor indicar en el espacio de observaciones.

2. DATOS DEL EXPERTO (A)

1	Nombres y Apellidos:	Jacqueline Huamán
2	Grado (s) en:	Doctora en Educación
3	Docente de Posgrado en:	CAEN
4.	Otro dato que el experto considere:	-
5.	Observaciones	-
6.	Firma	

3. ESCALA VALORATIVA

Escala Valorativa	RANGO	PUNTAJE
	Siempre	5
	Casi siempre	4
	A veces	3
	Casi Nunca	2
	Nunca	1