

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**TENSIÓN EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA  
EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS  
DOCENTES DE LOS CEBA DEL DISTRITO  
DE LOS OLIVOS EN EL 2015**

**PRESENTADO POR:**

**JUAN LUIS VALVERDE MEZA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DOCENCIA  
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

**ASESOR:**

**EDGARDO OCTAVIO CARREÑO CISNEROS**

**HUACHO – 2019**

# **TÍTULO**

**TENSIÓN EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO  
DE LOS DOCENTES DE LOS CEBA DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS EN EL  
2015**



**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: Edgardo Octavio Carreño Cisneros**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

**HUACHO – 2019**

## DEDICATORIA

A la memoria de mi señora Madre “Tulita”, por entregarme cada día una existencia plena de dicha y felicidad.

A mis hijas Silvia y Grecia quienes fueron, son y serán mi motivación en el despegue profesional e intelectual.

A la comunidad educativa del Distrito de Los Olivos por aperturar el espacio suficiente para conocer -in situ- el trabajo continuo y cualificado.

A mis maestros universitarios, en la medida que me condujeron por la senda del conocimiento objetivo y científico.

*Juan Luis Valverde Meza*

## **AGRADECIMIENTO**

A los miembros del honorable jurado evaluador de esta tesis, por su derrotero positivo en el campo de la investigación.

Al Dr. Augusto Ramiro Brito Díaz, por su constancia en el trabajo de asesoramiento.

Al Dr. Edgardo Octavio Carreño Cisneros, por su asesoramiento en el tramo final.

*Juan Luis Valverde Meza.*

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>i</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>ii</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>vii</b>

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>4</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>4</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>5</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>5</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>5</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>5</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>6</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>6</b>

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>7</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>16</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>20</b>
<b>2.3 Bases filosóficas</b>	<b>43</b>
<b>2.4 Definición de términos básicos</b>	<b>43</b>
<b>2.5 Hipótesis de investigación</b>	<b>45</b>
<b>2.5.1 Hipótesis general</b>	<b>45</b>
<b>2.5.2 Hipótesis específicas</b>	<b>45</b>
<b>2.6 Operacionalización de las variables</b>	<b>45</b>

**CAPÍTULO III  
METODOLOGÍA**

<b>3.1</b>	<b>Diseño metodológico</b>	<b>46</b>
<b>3.2</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>46</b>
<b>3.2.1</b>	<b>Población</b>	<b>46</b>
<b>3.2.2</b>	<b>Muestra</b>	<b>46</b>
<b>3.3</b>	<b>Técnicas de recolección de datos</b>	<b>46</b>
<b>3.4</b>	<b>Técnicas para el procesamiento de la información</b>	<b>47</b>

**CAPÍTULO IV  
RESULTADOS**

<b>4.1</b>	<b>Análisis de resultados</b>	<b>50</b>
<b>4.2</b>	<b>Contrastación de hipótesis</b>	<b>82</b>

**CAPÍTULO V  
DISCUSIÓN**

<b>5.1</b>	<b>Discusión de resultados</b>	<b>83</b>
------------	--------------------------------	-----------

**CAPÍTULO VI**

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

<b>6.1</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>85</b>
<b>6.2</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>86</b>
<b>REFERENCIAS</b>		<b>88</b>
<b>7.1</b>	<b>Fuentes documentales</b>	<b>88</b>
<b>7.2</b>	<b>Fuentes bibliográficas</b>	<b>88</b>
<b>7.3</b>	<b>Fuentes hemerográficas</b>	<b>90</b>
<b>7.4</b>	<b>Fuentes electrónicas</b>	<b>91</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>92</b>

## RESUMEN

La palabra tensión se originó en el vocablo latino “tensionis” y alude al estado en que se halla algo, atraído por dos fuerzas que se contraponen, lo que hace que aparezca tirante, forzado hacia ambos extremos, y carente de elasticidad.

Podemos señalar como ejemplos: “Esta cuerda está en tensión, en cualquier momento, se corta”. Se aplica esta misma acepción a situaciones interpersonales, en las que el conflicto está a punto de estallar y dar lugar a situaciones violentas: “En el ambiente había una gran tensión, nadie hablaba, pero el disgusto era evidente, y parecía que en cualquier momento alguien interrumpiría la calma”. “Durante la Guerra Fría se vivió un estado de tensa calma”.

Por otro lado, la palabra emoción, de la cual deriva la condición de emocional, proviene del latín y significa 'mover', 'llevar a la acción'. Aquí es donde se puede decir que la emoción es la reacción tanto biológica como psicológica de un individuo ante determinado tipo de situaciones o fenómenos que ejercen influencia sobre su comportamiento o conducta. La generación de una emoción parte del cerebro y se hace patente a través de ciertos cambios visibles a simple vista (como una sonrisa ante la alegría, ruborizarse ante la vergüenza, un ceño fruncido ante el enojo, lágrimas ante la tristeza), como también a través de expresiones, maneras de actuar y de responder que responden a comportamientos y actitudes más abarcadoras.

El caso de los docentes de los CEBA en el Distrito de Los Olivos se ve claramente que presentan un estado emocional complejo, que aunado a la problemática del sector se constituye en un problema de estrés.

El estrés es una sensación que creamos al reaccionar a ciertos eventos. Es la manera en la que el cuerpo se enfrenta a un reto y se prepara para actuar ante una situación difícil con enfoque, fortaleza, vigor y agudeza mental.

Los eventos que provocan el estrés cubren una variedad de situaciones, desde verse en peligro físico hasta hacer una presentación en clase o tomar un marco competente con la asignatura de la especialidad específica.

El cuerpo humano responde a estas situaciones activando el sistema nervioso y ciertas hormonas. El hipotálamo envía señales a las glándulas adrenales para que produzcan más adrenalina y cortisol y envíen estas hormonas al torrente circulatorio. Estas hormonas aumentan la frecuencia cardíaca, la frecuencia respiratoria, la presión arterial y el metabolismo. Los vasos sanguíneos se ensanchan para permitir una mayor circulación sanguínea hacia los músculos, poniéndolos en alerta. Las pupilas se dilatan para mejorar la visión. El hígado libera parte de la glucosa almacenada para aumentar la energía del cuerpo. Y el cuerpo produce sudor para refrescarse. Todos estos cambios físicos preparan a la persona para reaccionar rápidamente y eficazmente cuando siente tensión emocional.

Esta reacción se conoce como respuesta al estrés. Cuando funciona como es debido, esta reacción es la mejor forma para que la persona funcione bajo presión. Pero la respuesta al estrés también puede causar problemas cuando es extrema. Sin embargo, el mérito de la docencia es procurar un eficiente nivel en el desarrollo de su especialidad, tratando en lo posible de brindar un desempeño docente de calidad.

La profesionalización docente en el siglo XXI, se orienta a que el Docente debe ser un gestor de conocimiento, compartido donde las partes involucradas en el proceso de enseñanza y aprendizaje, se gestionen a través de la empatía y la sinergia. Este docente debe poseer competencias generales y especializadas con el objetivo de dinamizar de forma efectiva el proceso compartido de enseñanza y aprendizaje presentando calidad educativa para que los educandos sean competentes según las demandas que la sociedad exige. De manera que espero que las conclusiones a las que arribe y mi propuesta puedan cimentar las bases teóricas del trabajo investigativo en relación a la docencia.

**Palabras clave:** Tensión emocional, estrés, desempeño profesional, docentes de los CEBA.



## ABSTRACT

Stress the word originated in the Latin word "tensionis" and refers to the state it is something, drawn by two forces that are opposed, which makes it appear strained, forced into both ends, and lacking elasticity.

We can point to as examples: "This rope is in tension, at any time, cut". the same meaning applies to interpersonal situations, where the conflict is about to explode and result in violent situations: "In the atmosphere there was great tension, no one spoke, but the disgust was evident, and it seemed that at any time interrupt someone calm. " "During the Cold War a state of tense calm was experienced."

On the other hand, the word emotion, from which it derives emotional condition, comes from Latin and means 'move', 'take action'. This is where you can say that emotion is both biological and psychological reaction of an individual to a certain type of situations or phenomena that influence their behavior or conduct.

The generation of an emotion of the brain and is evident through certain changes visible to the naked eye (like a smile at the joy, blushing to shame, a frown to anger, tears at the sad), as well as through expressions, ways of acting and responding to respond more encompassing behaviors and attitudes. For the CEBA teachers in the District of Los Olivos is clear that present a complex emotional state, which together with the problems of the sector constitutes a stress problem.

Stress is a feeling that we created to react to certain events. It is the way in which the body is facing a challenge and is prepared to act in a difficult situation with focus, strength, stamina and mental acuity.

The events that cause stress cover a variety of situations, from being in physical danger to making a class presentation or take a competent frame with the subject of the specific specialty. The human body responds to these situations by activating the nervous system and certain hormones. The hypothalamus sends signals to the adrenal

glands to produce more adrenaline and cortisol and send these hormones into the bloodstream. These hormones increase heart rate, breathing rate, blood pressure and metabolism. Blood vessels widen to allow more blood flow to the muscles, putting them on alert. Pupils dilate to improve vision. The liver releases glucose from stored to increase the body's energy. And the body produces sweat to cool off. All these physical changes prepare a person to react quickly and effectively when you feel emotional stress.

This reaction is known as stress response. When it works as it should, this reaction is the best way for the person to work under pressure. But the stress response can also cause problems when it is extreme.

However, the merit of teaching is to provide an efficient level in developing its specialty, trying whenever possible to provide quality teaching performance.

Teacher professionalization in the XXI century, is aimed at the teacher must be a knowledge manager, shared where the parties involved in the process of teaching and learning, are managed through empathy and synergy. This teacher must possess general and specialized skills in order to effectively stimulate sharing teaching and learning process by making quality education for learners are competent according to the demands that society demands. So I hope that the conclusions we arrive and my proposal to lay the theoretical basis of the research work related to teaching.

**Keywords:** emotional tension, stress, professional performance, teachers of the CEBA.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad nos encontramos sumergidos en la llamada sociedad del conocimiento caracterizada por las nuevas tecnologías, nuevas relaciones que se establecen con la información y el saber y el cambio social acelerado.

El perfil del profesor que demanda la sociedad del conocimiento debe ser un sujeto formado en una serie de competencias que le permitan flexibilizar su quehacer para adaptarlo a las necesidades del entorno y de los otros. La propuesta educativa es trabajar bajo un enfoque por competencias. De modo que el trabajo investigativo que desarrollo lleva como título: **“Tensión emocional y su incidencia en el nivel de desempeño de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015”**, con la que pretendo demostrar como muchos profesionales tienden a actuar maquinalmente en su desempeño, como en el caso de los docentes. Es así que la emoción no es simplemente una reacción. En los momentos actuales, el desempeño profesional del docente en el siglo XXI, busca ofrecer en la actualidad una educación de calidad que consiste en atender e impulsar el desarrollo de las capacidades y habilidades individuales, en los ámbitos intelectual, afectivo, artístico, y deportivo, al tiempo que se fomentan los valores que aseguren una convivencia social y solidaria, lo que prepara para la competitividad y exigencias del mundo del trabajo. Se exige de este modo a los docentes que enseñen a sus alumnos a ser ciudadanos capaces de aprender a lo largo de la vida, pues ellos fueron formados para esta tarea, sino además un modo de adaptación ante el cambio que puede estar generándose alrededor del individuo. Obviamente, esa adaptación es en la mayoría de los casos involuntaria y sucede en milésimas de segundos como una respuesta inmediata ante determinadas sensaciones y pensamientos. De este modo, teniendo en cuenta que los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos cuentan con 112 docentes, quienes procuran entregar lo mejor de su capacidad profesional para que la comunidad educativa de este distrito y de este modelo alternativo logre los aprendizajes esperados.

Los docentes de los CEBA del distrito limeño de Los Olivos, distribuidos en 7 entidades están distribuidos de la siguiente manera: Herman Busse De La Guerra CEBA 2095, 30 docentes. CEBA Jorge Basadre Grohman, 07 docentes. Enrique Guzmán y

Valle CEBA 3084, 24 docentes. República Oriental de Uruguay, CEBA 2087, 14 docentes. César Vallejo, CEBA 2071, 16 docentes. CEBA 3029, 10 docentes y Micaela Bastidas, CEBA 2089, 11 docentes. Lo que hace un universo de 112 docentes.

En tal sentido, esta tesis presenta la siguiente estructura:

En el *capítulo primero*, se elaboró la formulación del problema, para fijarse los objetivos que se debían cumplir en el discurrir del proceso de investigación científica para demostrar la hipótesis. La metodología a seguir, la misma que estuvo basada en el estudio no experimental, correlacional y transversal que utilizaría el método inductivo, y las técnicas de investigación adecuadas. Para poder comprobar las respuestas de los docentes, se realizará una encuesta.

El *capítulo segundo*, está referido a los antecedentes de investigaciones que tienen relación con el tema de estudio, también se considera en este capítulo las bases teóricas, producto de las recopilaciones sobre cada una de las variables. Finalmente, en este mismo capítulo, se define a cada una de las variables de acuerdo a las percepciones de las variables en relación con el estudio realizado.

El *capítulo tercero*, referente a la presentación y análisis de datos, considera las relaciones de las variables de la investigación que permiten sustentar las técnicas usadas. Y se puede apreciar asimismo en este capítulo la matriz de consistencia.

El *capítulo cuarto*, presenta los recursos, el presupuesto y el cronograma que se han establecido para el estudio.

En el *capítulo quinto*, se pueden apreciar las fuentes de información bibliográfica, hemerográfica, documental y electrónica utilizadas para esta investigación. Finalmente, en los anexos, contamos con elementos que se han utilizado en esta investigación, lo cual ha servido para orientar las conclusiones.

Esperando que el presente proyecto de tesis sea de utilidad para aquellos investigadores que aprecien este problema, tengo a bien cumplir con los lineamientos metodológicos de la investigación y esperar los aportes necesarios para mejorar este tipo

de estudios. Del mismo modo, agradezco a los amigos y profesores que me apoyaron con material bibliográfico y motivaron a la culminación satisfactoria del presente proyecto de tesis.



# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad en el siglo XXI la labor docente en el Perú se ha vuelto más complejo y diversificado. Es así que la situación del trabajo en los colegios, a nivel básico regular y CEBA propicia fácilmente desencuentros en la relación profesor-alumno, es así que genera tensión y estrés. Es por ello, que nuestro trabajo tiene un problema fundamental ¿En qué medida la tensión emocional incide en el nivel de desempeño de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015?

Cabe recordar que los docentes de los CEBA del distrito limeño de Los Olivos, distribuidos en 7 entidades están distribuidos de la siguiente manera: Herman Busse De La Guerra CEBA 2095, 30 docentes. CEBA Jorge Basadre Grohman, 07 docentes. Enrique Guzmán y Valle CEBA 3084, 24 docentes. República Oriental de Uruguay, CEBA 2087, 14 docentes. César Vallejo, CEBA 2071, 16 docentes. CEBA 3029, 10 docentes y Micaela Bastidas, CEBA 2089, 11 docentes. Lo que hace un universo de 112.

Terminamos el presente párrafo señalando que el estrés es uno de los problemas más comunes y que genera alta tensión emocional entre las personas.

### 1.2 Formulación del problema

#### 1.2.1 Problema general

- ¿En qué medida la tensión emocional incide en el nivel de desempeño de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015?

#### 1.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre las metas de atención y el estrés de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015?

- ¿Cómo se relaciona la tensión emocional con el desempeño de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015?

### 1.3 Objetivos de la investigación

#### 1.3.1 Objetivo general

- Determinar en qué medida la tensión emocional incide en el nivel de desempeño profesional de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos en el 2015.

#### 1.3.2 Objetivos específicos

- Precisar cómo influyen las metas de atención en el estrés de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos en el 2015.
- Verificar cómo se relaciona la tensión emocional con el desempeño de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos en el 2015.

### 1.4 Justificación de la investigación

En la actualidad nos encontramos sumergidos en la llamada sociedad del conocimiento caracterizada por las nuevas tecnologías, nuevas relaciones que se establecen con la información y el saber y el cambio social acelerado.

El perfil del profesor que demanda la sociedad del conocimiento debe ser un sujeto formado en una serie de competencias que le permitan flexibilizar su quehacer para adaptarlo a las necesidades del entorno y de los otros. La propuesta educativa es trabajar bajo un enfoque por competencias. De modo que el trabajo investigativo que desarrollo lleva como título: **“Tensión emocional y su incidencia en el nivel de desempeño de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015”**, con la que pretendo demostrar como muchos profesionales tienden a actuar maquinalmente en su desempeño, como en el caso de los docentes. Es así que la emoción no es simplemente una reacción. En los momentos actuales, el desempeño profesional del docente en el siglo XXI, busca ofrecer en la actualidad una educación de calidad que consiste en atender e impulsar el desarrollo de las capacidades y habilidades

individuales, en los ámbitos intelectual, afectivo, artístico, y deportivo, al tiempo que se fomentan los valores que aseguren una convivencia social y solidaria, lo que prepara para la competitividad y exigencias del mundo del trabajo. Se exige de este modo a los docentes que enseñen a sus alumnos a ser ciudadanos capaces de aprender a lo largo de la vida, pues ellos fueron formados para esta tarea, sino además un modo de adaptación ante el cambio que puede estar generándose alrededor del individuo. Obviamente, esa adaptación es en la mayoría de los casos involuntaria y sucede en milésimas de segundos como una respuesta inmediata ante determinadas sensaciones y pensamientos. De este modo, teniendo en cuenta que los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos cuentan con 112 docentes, quienes procuran entregar lo mejor de su capacidad profesional para que la comunidad educativa de este distrito y de este modelo alternativo logre los aprendizajes esperados.

Los docentes de los CEBA del distrito limeño de Los Olivos, distribuidos en 7 entidades están distribuidos de la siguiente manera: Herman Busse De La Guerra CEBA 2095, 30 docentes. CEBA Jorge Basadre Grohman, 07 docentes. Enrique Guzmán y Valle CEBA 3084, 24 docentes. República Oriental de Uruguay, CEBA 2087, 14 docentes. César Vallejo, CEBA 2071, 16 docentes. CEBA 3029, 10 docentes y Micaela Bastidas, CEBA 2089, 11 docentes. Lo que hace un universo de 112 docentes.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

El presente trabajo tiene como límite, que al ser correlacional y tomar datos en una primera impresión y de manera referencial, es decir, de estilo Correlacional vertical, es así que a un grupo de personas de varias edades y en un mismo lapso de tiempo. Es por ello, que en la sección de recomendaciones proponemos realizar una investigación que tome un lapso de tiempo más prolongado para así ratificar los resultados expuestos aquí.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

El presente trabajo es viable al tener un problema a investigar y al lanzar una hipótesis que debe ser verificado, y con la metodología científica y respaldada por la estadística de verificación de datos provenientes de la Estadística estándar profesional.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

En los momentos actuales, el desempeño profesional del docente en el siglo XXI, busca ofrecer en la actualidad una educación de calidad que consiste en atender e impulsar el desarrollo de las capacidades y habilidades individuales, en los ámbitos intelectual, afectivo, artístico, y deportivo, al tiempo que se fomentan los valores que aseguren una convivencia social y solidaria, lo que prepara para la competitividad y exigencias del mundo del trabajo. Se exige de este modo los docentes enseñen a sus alumnos a ser ciudadanos capaces de aprender a lo largo de la vida, pues ellos fueron formados para esta tarea.

En la actualidad nos encontramos sumergidos en la llamada sociedad del conocimiento caracterizada por las nuevas tecnologías, nuevas relaciones que se establecen con la información y el saber y el cambio social acelerado. El perfil del profesor que demanda la sociedad del conocimiento debe ser un sujeto formado en una serie de competencias que le permitan flexibilizar su quehacer para adaptarlo a las necesidades del entorno y de los otros. La propuesta educativa es trabajar bajo un enfoque por competencias. De modo que el trabajo investigativo que desarrollo lleva como título: **“Tensión emocional y su incidencia en el nivel de desempeño de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015”**. Por ello, tiene las siguientes investigaciones:

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales:**

**2.1.1.1. De Souza Barcelar, Lucicleide (2010). Competencias emocionales y resolución de conflictos interpersonales en el aula.** Llega a las siguientes conclusiones:

La mayor parte de las respuestas positivas del alumnado aluden a las relaciones interpersonales. Con relación a los aspectos positivos para establecer una buena relación, los alumnos apuntaron el vínculo de amistad: identificación como amigos, compañeros de juego, actividad fuera de la escuela y confidencias. Dentro del compañerismo aluden a manifestación de apoyo. La personalidad sociable y los valores

morales también fueron bastante valorados. No obstante, las habilidades académicas, así como el aspecto físico son valorados en un menor grado. En cuanto a la relación de los motivos de los rechazos, gran parte de las respuestas contemplan a los conflictos tanto físicos como verbales, los cuales fueron: agresión verbal o física, molestia y culpabilización. Unos 27,5 % del alumnado contestó a las preguntas rechazando a los compañeros que presentan una personalidad antisocial, atribuyéndoles una conducta agresiva o que son malos. Los valores morales negativos representan el 27,5% de las respuestas. Concretamente se refieren a la falta de civismo (molestias, tonterías, dificulta el trabajo de los compañeros, etc.) En relación a las elecciones positivas entre los chicos y las chicas, averiguamos que las chicas valoran más la personalidad sociable, resaltando los valores morales, mientras los chicos hacen más alusión a la relación interpersonal, valorando sobretodo el compañerismo en los juegos. Un dato interesante es verificar que las chicas resaltan el afecto como algo importante en las relaciones interpersonales. Entre los motivos del rechazo las chicas aludieron a la personalidad anti-social (38,8% contra 16,9%), mientras que los chicos a los valores morales (37,3% contra 18,3%). Incluso sólo los chicos aludieron a las habilidades académicas en el 14,1% de las respuestas.

**2.1.1.2. Casado Morales, Isabel (1994). En su tesis: “Ansiedad, stress y trastornos psicofisiológicos”. Llegó a las siguientes conclusiones:**

\*Estudiar la posible existencia de un perfil psicológico específico de los sujetos que presentan determinados trastornos psicofisiológicos con respecto a la población normal.

\*Estudiar si existen perfiles psicológicos específicos asociados a cada trastorno en concreto. Es decir, estudiar la existencia de diferencias entre perfiles característicos de distintos trastornos. Con este fin hemos realizado tres estudios diferentes: Estudio 1: Comparación entre sujetos hipertensos y sujetos de la población normal. Estudio 2: Comparación entre sujetos con úlcera y sujetos de la población general. Estudio 3: Comparación entre sujetos con hipertensión.

\*En cada uno de los estudios se han realizado medidas en ansiedad, solución y afrontamiento de problemas, ira, rasgos de personalidad como control emocional y extraversión y finalmente, patrón de conducta Tipo A. En conjunto, y a partir de los cinco instrumentos de evaluación descritos en el punto 4.5.3., se han explorado un total

de 28 variables, de las cuales, 4 pertenecen al Inventario de Solución y Afrontamiento de Problemas -I.S.A.P.-, 8 derivan del Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad -ISRA.-, 4 pertenecen al cuestionario de Personalidad -C.E.P.-, 8 provienen del Inventario de Expresión de Ira Rasgo-Estado -S.T.A.X.I.- y finalmente, 4 pertenecen al Inventario de Actividad de Jenkins J.A.S. (Forma C). En este apartado de conclusiones generales, señalaremos en primer lugar, las conclusiones derivadas de los dos primeros estudios cuyo objetivo ha sido determinar la existencia de un perfil psicológico específico de los sujetos que presentan determinados trastornos psicofisiológicos (hipertensión esencial y úlcera péptica) con respecto a la población normal.

Finalmente haremos referencia al tercer estudio, cuyo objetivo ha sido estudiar la existencia de diferencias entre perfiles característicos de distintos trastornos. Por ello, a partir de los datos obtenidos en los dos primeros estudios, reseñaremos en este apartado las conclusiones generales siguientes:

En primer lugar, a partir de los resultados del primer estudio, se confirma la primera hipótesis planteada: los sujetos con hipertensión esencial presentan un perfil psicológico característico y distinto de la población normal.

En segundo lugar, a partir de los resultados del segundo estudio, se confirma la segunda hipótesis planteada: los sujetos con úlcera péptica presentan un perfil psicológico característico y distinto de la población normal.

**2.1.1.3. Fernández Martínez, Elena (2009). En su tesis: “Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional”. Llega a las siguientes conclusiones:**

De los resultados obtenidos con los instrumentos de medida utilizados con la muestra de estudiantes universitarios se desprende que: a. El instrumento de medida elegido en este estudio para medir el constructo de sentido de coherencia en estudiantes universitarios, el SOC-13, posee unas propiedades psicométricas buenas, ya que su consistencia interna es elevada, alfa de Cronbach de 0,82 para 13 ítems y la estabilidad temporal a un año es adecuada ( $r = 0,71$ ). Además, presenta una correlación media entre ítems dentro del intervalo considerado óptimo para este tipo de escalas. El análisis

factorial confirma la estructura de tres dimensiones. b. El Cuestionario de Estrés Percibido, de 30 elementos, es un instrumento fiable para medir el estrés, tanto en su variante general como en la reciente, obteniéndose una fiabilidad de 0,92 para las dos versiones. Las correlaciones medias entre ítems también confirman las buenas características psicométricas de este cuestionario, así como la estabilidad temporal. Respecto a su estructura factorial, el análisis arroja cinco factores con valor propio de 1 o superior. c. La Escala de Cansancio Emocional, igualmente, demuestra tener buenas propiedades psicométricas a juzgar por su consistencia interna, alfa de Cronbach de 0,87 para sus 10 ítems y su estabilidad temporal ( $r = 0,71$ ). Además, presenta una correlación media entre ítems dentro del intervalo considerado óptimo para este tipo de escalas. El análisis factorial confirma la estructura unidimensional de la escala. d. El Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento COPE, compuesto por 28 ítems distribuidos en catorce escalas, presenta unos niveles de fiabilidad aceptables, oscilando el coeficiente alfa de Cronbach entre 0,43 y 0,91 para las diferentes escalas. En consideración a su estructura factorial, el análisis arroja cinco factores que podríamos denominar falta de afrontamiento, concentrarse en resolver el problema, búsqueda de apoyo social, fijarse en lo positivo y búsqueda de apoyo espiritual. e. El Cuestionario de Salud General GHQ-28 de 28 ítems, que incluye cuatro escalas, reúne propiedades psicométricas adecuadas a juzgar por su consistencia interna, coeficiente alfa de Cronbach para la puntuación global de 0,92 y oscila de 0,75 a 0,89 para las cuatro escalas de 7 ítems cada una.

A la luz de los resultados obtenidos en esta tesis podemos decir que existe una relación entre la salud psicológica y el estrés, las estrategias de afrontamiento y el sentido de coherencia. La relación obtenida va en el sentido de que cuanto menor sea el nivel de estrés, mayor el del sentido de coherencia de los estudiantes universitarios y utilicen estrategias de afrontamiento adaptativas, mejor será su salud, o viceversa.

Se ha encontrado una relación de la estabilidad emocional con el estrés, las estrategias de afrontamiento y el sentido de coherencia. La relación obtenida va en el sentido de que cuanto menor sea el nivel de estrés mayor será su estabilidad emocional, o viceversa. A mayor sentido de coherencia de los estudiantes universitarios mayor estabilidad emocional. Por último, los alumnos que utilicen en mayor medida estrategias de afrontamiento adaptativas mayor serán su estabilidad emocional, o viceversa.

Se observa una relación inversa entre el SOC y las medidas de estrés recogidas en este estudio. Por lo que los estudiantes universitarios con mayor nivel de sentido de coherencia tenderán a sufrir menos nivel de estrés y, por consiguiente, sus consecuencias negativas. Las estrategias de afrontamiento adaptativas se relacionan positivamente con bajos niveles de estrés y altos niveles de sentido de coherencia.

Los alumnos universitarios estudiados con altas puntuaciones en autoestima refieren menos cansancio emocional, ya que existe una relación significativa y negativa entre estas dos variables ( $r = -0,383$ ). El grupo de estudiantes que utiliza estrategias de afrontamiento adaptativas refiere un mayor nivel de autoestima con respecto al grupo que utiliza estrategias de afrontamiento poco adaptativas.

La salud psicológica y la dimensión de personalidad Neuroticismo se encuentran relacionadas en la muestra de alumnos universitarios ( $r = 0,61$ ). Lo que nos indica que mayor nivel de estabilidad emocional se asocia con menor puntuación en el cuestionario de salud general; lo que resultaría en un mejor nivel de salud percibida, pero no se concluye la dirección de la interinfluencia entre la estabilidad emocional y la salud psicológica, sólo se deja abierta la vía de que el nivel que presente la persona en esta variable de personalidad podría influir en la percepción de su salud psicológica.

**2.1.1.4. Calle Márquez, María Graciela, Remolina De Cleves, Nahyr y Velásquez Burgos, Bertha Marlene (2011). En su artículo: Incidencia de la inteligencia emocional en el proceso de aprendizaje.** Llegaron a las siguientes conclusiones:

La estrategia es un recurso metodológico que facilita las acciones a desarrollarse en el aula, para las cuales es preciso tomar en consideración los contenidos emocionales. La estrategia puede ser individual y /o grupal, ambas modalidades se complementan.

En este sentido, algunas de las estrategias empleadas por los docentes pueden ser: dinámicas de motivación para que los estudiantes interactúen afectivamente con el componente temático; preguntas verbales y cuestionarios escritos, para llevar al

estudiante a reflexionar sobre el impacto emocional de un determinado conocimiento o sobre el aporte de ese conocimiento; el uso de fotografías y escenas de la vida diaria suscitan en el estudiante la emergencia de las emociones, igualmente con base en material gráfico y en las propias experiencias del mismo, se facilita el análisis y la reflexión desde el punto de vista afectivo y emocional; la elaboración de relatos, y poesías creados especialmente para la actividad a desarrollar o seleccionados de obras literarias, son aspectos que inciden en el aspecto emocional; la propuesta de juegos de comunicación y expresión emocional; videos y películas que conduzcan de manera natural al análisis de las emociones de los personajes y de éstas en el estudiante como espectador; utilización de técnicas de juego de roles, donde el estudiante dramatiza y escenifica situaciones interpersonales que el docente estime de interés para la comprensión de los contenidos del programa; mensajes publicitarios como elementos de toma de conciencia, los cuales brindan la oportunidad de reflexionar en torno del contenido e impacto emocional de las imágenes; audiciones musicales como estímulo apropiado para producir estados emocionales, educar la sensibilidad, el gusto estético, educar en valores y desarrollar actitudes positivas; utilización del color y de la forma como estrategia para analizar lo que provoca su contemplación en el aspecto emocional; las artes en general, incluida la danza, proporcionan medios para expresar los sentimientos y las ideas creativas; esto hace que las experiencias de aprendizaje sean memorables; el uso de la imaginación para el descubrimiento de ideas nuevas es además un motivador por excelencia del aprendizaje y produce como emoción básica la curiosidad; el aprendizaje cooperativo (trabajo en equipo), es una estrategia educativa que indica cuándo los estudiantes aprenden juntos en parejas o en pequeños grupos, el aprendizaje es más eficiente, hay mayor receptividad, productividad y calidad logrando de este modo que los estudiantes se sientan más positivos, motivados y con un mayor grado de autoestima respecto de lo que aprenden; las dinámicas lúdicas que propenden por el desarrollo de la imaginación, la innovación, la creatividad y el ingenio de los estudiantes; esculturas vivientes es decir pedirle a los estudiantes que representen de manera física una idea, un concepto o alguna otra meta específica del aprendizaje; grupos cooperativos consiste en el uso de pequeños grupos que trabajan juntos en torno de un tema y lo abordan de diferentes maneras, trabajando cada estudiante en el tópico en el cual demuestre mayor competencia; juegos de mesa, estos son una manera entretenida para que los estudiantes aprendan en el contexto de un grupo social

informal, ellos estarán concentrados en adquirir el aprendizaje centro del juego; participación con los compañeros, es decir, compartir con pares (estudiantes) la temática propuesta o reflexionar sobre alguna pregunta relacionada con la temática.

**2.1.1.5. Márquez Aragonés, Ana Cristina (2009). En su tesis: “La Formación Inicial para el nuevo perfil del Docente de Secundaria. Relación entre la teoría y la práctica”. Llegó a las siguientes conclusiones:**

En el Capítulo V se planteaba el origen de esta investigación basada en la preocupación que, tras años de dedicación, sentimos por la formación inicial del profesorado de Secundaria. Estas reflexiones sobre nuestra labor nos llevaban a cuestionarnos una serie de interrogantes sobre las necesidades de formación inicial de los docentes en el siglo XXI y que quedaban plasmados en unos objetivos sobre los que se ha desarrollado nuestro trabajo.

Nuestro objetivo principal ha sido determinar las características que debe tener un programa de formación inicial de docentes de Enseñanza Secundaria. Para llegar hasta él hemos incluido otros objetivos más específicos relacionados con la conexión que debe existir entre la formación teórica y la práctica, y la influencia de la formación en la adquisición de la identidad profesional del profesorado de Secundaria.

A través de los instrumentos de recogida de datos y del análisis de los mismos, hemos conocido las opiniones de los agentes implicados en esta investigación, los profesores de prácticas y los alumnos del CAP.

Con ambos colectivos hemos investigado las cuestiones planteadas sobre la formación teórica y la formación práctica y el perfil profesional del docente de Secundaria del siglo XXI.

**2.1.1.6. Piña Sangama, Rafael (2010). En su tesis: “El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010”. Llegó a las siguientes conclusiones:**

A través de esta investigación se presenta información relevante sobre el desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010, a partir de ella se ha llegado a establecer las siguientes conclusiones:

La investigación nos ha permitido determinar la relación entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010, el cual resultó en una relación muy significativa, ya que guarda relación directa entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos.

Que, el desempeño docente de la Universidad Particular de Iquitos (UPI) según las respuestas a los ITEMS del cuestionario al docente, aplicadas a una muestra de los estudiantes que participaron en el estudio, evaluaron como bueno, ya que el 47.3% así lo sostienen, mientras que el 43.8% evaluaron al desempeño docente como regular y solo el 8.9% mencionaron que era deficiente.

En lo que respecta al análisis general de las Habilidades del estudiante, según el cuestionario, aplicadas a los estudiantes que colaboraron con el estudio, se observa que el 47.7% muestran regular habilidades, el 41.3% muestran buenas habilidades y en contraste el 11.0% muestran deficientes habilidades.

En cuanto al rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Particular de Iquitos, se tiene que el 52.0% tuvieron buen rendimiento académico, para el 38.8% el resultado del rendimiento académico fue regular y solo el 9.2% tuvo un deficiente rendimiento académico.

Con respecto a la relación entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante en la Universidad Particular de Iquitos de los 281 estudiantes, se determinó



que el 41.3% (116 estudiantes) tuvieron buenas habilidades, el 47.7% (134 estudiantes) mostraron regular habilidades, 41.6% (117 estudiantes) afirman que sus docentes tuvieron regular desempeño y el 6.1% (17 estudiantes) opinaron que el desempeño docente fue bueno.

Al establecer la relación entre el desempeño docente con el rendimiento académico de los estudiantes en la Universidad Particular de Iquitos, de los 281 estudiantes, se tiene que el 52.0% (146 estudiantes) tuvieron buen rendimiento académico, de ellos el 27.0% (76 estudiantes) tuvieron docentes con buen desempeño, 21.4% (65 estudiantes) tuvieron docentes con regular desempeño y 3.6% (5 estudiantes) tuvieron docentes con deficiente desempeño.

Que, La hipótesis planteada resultó cierta, ya que el trabajo de investigación muestra una existencia de evidencia empírica que el desempeño docente está relacionada significativamente con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010.

**2.1.1.7. Maldonado Yaranga, Rosario (2012). En su tesis: “Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes”. Llegó a las siguientes conclusiones:**

Se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de, 857 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple.

Se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de ,763 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple.

Se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de, 780 “correlación positiva considerable”, por tanto, la

percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje procedimental, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple.

Se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de, 756 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje actitudinal, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple.

**2.1.1.8. Pardo Pajuelo, Felipe (2010). En su tesis: “Bienestar psicológico y ansiedad rasgo-estado en alumnos de un MBA de Lima Metropolitana”. Llegó a las siguientes conclusiones:**

El Bienestar Psicológico mantiene una correlación negativa con la Ansiedad-Estado y con la Ansiedad-Rasgo, siendo más fuerte con la última. De manera más específica, se encuentra que para los estudiantes de MBA, el bienestar asociado al Manejo del Ambiente es la dimensión que mantiene una relación inversa más elevada con ambas escalas de la ansiedad. Sin embargo, existen dimensiones del bienestar psicológico, como el Sentido de Vida, cuya relación con los estados de ansiedad, si bien es inversa, es finalmente pequeña. En la misma línea, la Ansiedad-Rasgo muestra una relación inversa y pequeña con la dimensión de Crecimiento Personal. Estos resultados evidencian que el grado en que la presencia de estados de ansiedad acompaña la disminución del bienestar va a depender del tipo de bienestar que se evalúe. De manera similar, el tener una tendencia a acceder con mayor frecuencia a estados de ansiedad, sería una característica de personalidad que se relacionaría de manera distinta con cada una de las dimensiones del bienestar.

**2.1.2 Investigaciones nacionales:**

**2.1.1.9. Mikkelsen Ramella, Flor de María (2009). “Satisfacción con la vida y estrategias de afrontamiento en un grupo de adolescentes universitarios de Lima”. Llegó a las conclusiones siguientes:**

Con respecto a la relación entre la Satisfacción con la vida (SWLS) y las Estrategias de Afrontamiento, nuestros resultados fueron en líneas generales similares a lo encontrado por otros estudios (Contini, 2006; Figueroa et al., 2005) salvo en ciertas correlaciones.

En ese sentido, si bien se reportaron asociaciones significativas entre Satisfacción con la vida y la mayor parte de estrategias del ACS; las correlaciones más altas se presentaron en Estrategias como Fijarse en lo positivo (Po), Concentrarse en Resolver el problema (Rp) y Falta de afrontamiento (Na). Las dos primeras escalas son consideradas como funcionales, de ahí que los universitarios que valoraron su vida como satisfactoria afrontan sus preocupaciones desde una visión positiva del problema, rescatando los aspectos positivos, siendo flexibles para analizar las posibilidades de solución y dedicándose a resolverlo activamente. Al respecto, existen estudios de personalidad que señalan la asociación entre el estar satisfecho con la vida y la tendencia a ver el lado positivo de la vida, ser optimista y adoptar una actitud activa (Castro Solano, 2002; Casullo, 2000; Díaz Morales & Sánchez López, 2001; 2002). Según ello, podríamos pensar que los jóvenes más satisfechos de nuestro estudio no sólo se centran en el aspecto positivo en situaciones de estrés si no en general, en su funcionamiento cotidiano tienden a tener una percepción positiva de la vida, del futuro y de sí mismos. Asimismo, tienden a analizar sus problemas sistemáticamente buscando soluciones. Por lo tanto, estas estrategias estarían protegiendo su salud y bienestar.

**2.1.1.10. Urbina Huamán, Sandra Luisa (2006). “Relación entre ansiedad y respuesta fisiología en niños de 5 a 8 años en su primera visita odontológica”. Llegó a las siguientes conclusiones:**

Al determinar la ansiedad dental por medio del Test VPT según sexo y edad no se encontró diferencia significativa entre niñas y niños, así como tampoco entre las diferentes edades.

Al comparar las respuestas fisiológicas (saturación de oxígeno arterial, pulso, presión arterial, temperatura y frecuencia respiratoria) de los niños que formaron parte

de la muestra no encontramos diferencias estadísticamente significativas entre niñas y niños ni entre las diferentes edades.

Al comparar la ansiedad entre el grupo de niños y niñas en las diferentes edades se encontró que la mayor proporción de pacientes ansiosos estuvo en el grupo de niñas.

Al comparar las respuestas fisiológicas de los pacientes con ansiedad y sin ansiedad se encontró una diferencia significativa solamente en la saturación de oxígeno mas no en las otras funciones fisiológicas.

**2.1.1.11. Encarnación Gerónimo, Mary Simón Alania (2013). “Relación de inteligencia emocional y convivencia entre docentes de la institución educativa nuestra señora de las mercedes del nivel secundario, turno mañana de la ciudad de Huánuco, 2013”.** Llegó a las conclusiones siguientes:

El profesorado del siglo XXI tiene que ser consciente que para fomentar una buena convivencia y educar para resolver los conflictos que surjan en su clase y en el centro y con alumnos de secundaria, es necesario basarse en una buena normativa del centro para abordar los problemas de convivencia del día a día, pero estamos en un centro educativo y es imprescindible un paso previo que tenga como finalidad educativa el desarrollo integral de la persona y que prevenga al máximo la aparición de conflictos en la convivencia.

Creo que para conseguir un buen clima en el centro ha de estructurarse necesariamente la enseñanza de habilidades de comunicación y relación positivas y no violentas, en torno a dos pilares básicos que son: afecto (“implicación con el alumno”) y disciplina inductiva (“razonada”) unido a una responsabilidad cada vez mayor del alumnado (“participación”) que le acerque al objetivo educativo final que es la “autodisciplina”.

**2.1.1.12. Juárez Echevarría, Angélica (2012). En su tesis: “Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao”.** Llega a las siguientes conclusiones:

El nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao - 2009 tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos.

El desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao - 2009 con respecto a la dimensión de planificación del trabajo pedagógico tanto en la ficha de autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general se encuentra en un nivel bueno.

En cuanto a la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza – aprendizaje se concluye que el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao tanto en la autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general está en un nivel bueno.

De acuerdo a la dimensión de responsabilidades profesionales se concluye que el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 tanto en la autoevaluación docente, y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general está en un nivel muy bueno, mostrando una diferencia con referencia a la opinión de los estudiantes quienes consideran que se encuentran en un nivel bueno. Con respecto al desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 en el campo de las ciencias y humanidades de acuerdo a la opinión de los estudiantes es bueno, coincidiendo con la del subdirector, con una diferencia en la dimensión de responsabilidades profesionales calificada como muy bueno.

Finalmente, el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 de acuerdo a los estudiantes en el área de comunicación y ciencias (CTA) se concluye que es bueno, mientras que en el área de matemática y formación ciudadana y cívica se considera muy bueno.

**2.1.1.13. Monrroy Almonte, Margot (2012). En su tesis: “Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla - Callao”. Llegó a las siguientes conclusiones:**

Se comprueba que existe una correlación positiva entre rendimiento académico en matemática con las prácticas pedagógicas, responsabilidad en funciones laborales, relaciones interpersonales y con desempeño docente.

Se encontró una correlación positiva entre el rendimiento académico y las prácticas pedagógicas del desempeño docente.

Existe una correlación positiva entre el rendimiento académico y la responsabilidad en funciones laborales del desempeño docente, aspecto que incide en mayor medida en comparación con las otras dimensiones.

Se determinó la tercera hipótesis específica pues existe ser una correlación positiva entre el rendimiento académico y las relaciones interpersonales del desempeño docente.

**2.2 Bases teóricas:**

**Tensión emocional**

Actualmente, vivimos en una sociedad gobernada por el estrés, donde la eficiencia y el rendimiento personal son altamente valorados, sin importar la edad de la persona. Se considera positivo tener varias actividades en el día, por lo que el tiempo es algo que no debemos “perder”.

A causa de factores como el competitivo mundo laboral, la descomedida “carrera” hacia el éxito, los conflictos en el hogar, las dificultades económicas, las enfermedades físicas (que algunas son a causa del mal manejo del estrés, como la colitis, gastritis, dermatitis, úlceras, migrañas, entre otras), las muertes de seres queridos, el nacimiento de hijos, el matrimonio, los divorcios, los desafíos propios de la edad, entre otros, estamos sometidos a diversas presiones, que contribuyen al estrés.

Podemos considerar que el estrés es un estímulo universal que se centra y es provocado por acontecimientos vitales, como desastres naturales, enfermedades, crisis, despidos y todo tipo de fracasos en general. Asimismo, puede ser considerado como un conjunto de respuestas a esos acontecimientos vitales, provocando padecimientos de distintos ámbitos:

- FISIOLÓGICOS: tensión arterial alta, dolor muscular, sudoración, calvicie.
- EMOCIONALES: ansiedad, miedo, ira, depresión.
- COGNITIVOS: pensamientos negativos respecto a una situación en concreto o de sí mismo, como la autocrítica.
- CONDUCTUALES: agresión, irritabilidad, llanto, aprensión.

Entonces ¿El estrés es malo? No necesariamente; puede presentarse como una reacción de alarma, por ejemplo, al percibir una situación de amenaza, la cual requiere de una respuesta atinada y casi inmediata.

Si la situación de estrés es percibida como algo muy prolongado y severo, puede haber un intento de adaptación, por ejemplo, los estudiantes de medicina, están sometidos a grandes cantidades de estrés, que va aumentando en el transcurso de la carrera y deben aprender a manejarlo para que no influya en su desempeño con los pacientes; o los competidores de triatlones que van acumulando gran cantidad de estrés a lo largo de los entrenamientos, y para el día de la competencia el estrés y la tensión emocional son mayores, ya que surge la incertidumbre de si se es o no un buen participante y si es o no competitivo.

Por ello, el estrés puede disparar una cantidad mayor de adrenalina, que les hace rendir más en la competencia y lograr su meta. No obstante, si la situación de estrés persiste por mucho tiempo y va en aumento, puede llevar al agotamiento y tener consecuencias muy dramáticas, como enfermedades o, incluso, la muerte.

La tensión emocional es una sensación continua de “dureza” emocional que se experimenta con inquietud, insatisfacción, miedo intenso y expectativa inquietante. Incluso, puede provocar una expresión facial tensa, temblor de

extremidades, rapidez violenta en los movimientos, dificultad para concentrarse y para conciliar el sueño, así como alteraciones en el apetito.

Puede ser originada por la lucha entre deseos y anhelos contradictorios, es decir, entre lo que se quiere y lo que se debe hacer, ya que, casi siempre, queremos cumplir con las expectativas que todos nos imponen, sumadas a las propias y, a veces, podemos sentir que le fallamos a alguien, y esto nos hace sentir mal, expresando tristeza, enojo o irritabilidad. Esto hace que nos esforcemos o presionemos cada vez más, porque percibimos que lo que hacemos nunca es suficiente, y persiste la idea de que siempre “pudo haber sido mejor”.

Lo importante es preguntarnos con qué objetivo lo hacemos: para ¿agradar?, para ¿no ser juzgados?, para ¿ser valorados? y ¿realmente vale la pena poner en riesgo nuestra salud, nuestra vida?

El estrés psicológico es el resultado de la relación entre el sujeto y el medio, el cual se evalúa en base a los recursos de la persona y puede ser considerada inofensiva o amenazante.

Cuanto más aumenta la tensión y la ansiedad en una persona, más imperativo se vuelve provocar una descarga somática, pues esa tensión tiene que salir por alguna parte y, curiosamente, se elige volcar todas esas emociones contra el propio cuerpo.

Es importante tomar en cuenta las características de la persona, como la edad, la maduración, su experiencia de vida, qué tan vulnerable se percibe, si se cuenta o no con apoyo familiar y/o social, la naturaleza del medio, sus demandas, si hay acumulación de situaciones que provocan estrés o no, Etc., ya que en base a ello, la persona va a reaccionar de una manera más o menos adaptativa.

Por ello, es recomendable evaluar la situación, ser realista, valorar nuestros esfuerzos, no sobrecargarnos de actividades o compromisos, poner prioridades y organizarnos y dedicarle cierto tiempo a cada actividad. Igual de importante es



darnos tiempo para nosotros mismos, a cuidarnos, a hacer lo que nos gusta, ya que esto nos ayuda a mantener un equilibrio, lo cual es vital para nuestra salud mental y emocional.

Si sientes que las presiones de la vida diaria te sobrepasan, te sientes muy estresado, angustiado, con dificultad para dormir a causa de preocupaciones, se te olvidan las cosas, si lo que haces ya no te gusta o no te hace feliz, si estás muy irritable y últimamente te has enfermado, es recomendable que acudas con un especialista quien te podrá ofrecer una terapia con orientación psicoanalítica, para que puedas encontrar las causas de tu comportamiento y puedas entender y analizar las motivaciones inconscientes que lo provocan y descubrir nuevas formas de manejar los conflictos emocionales.

### **Controlar el estrés**

El estrés es un proceso natural que responde a nuestra necesidad de adaptarnos al entorno; pero resulta perjudicial si es muy intenso o se prolonga en el tiempo. Los síntomas de estrés más frecuentes son:

**Emociones:** depresión o ansiedad, irritabilidad, miedo, nerviosismo, confusión, fluctuaciones del estado de ánimo, etcétera.

**Pensamientos:** excesivo temor al fracaso, excesiva autocrítica, olvidos, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, pensamientos repetitivos.

**Conductas:** risa nerviosa, trato brusco hacia los demás, incremento del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, aumento o disminución del apetito, llantos, rechinar los dientes o apretar las mandíbulas, etcétera.

**Cambios físicos:** tensión muscular, manos frías o sudorosas, insomnio, dolores de cabeza, fatiga, problemas de espalda o cuello, indigestión, respiración agitada, perturbaciones en el sueño, sarpullidos, disfunción sexual, etcétera.

### **Diagnóstico de los niveles de estrés**

Existen unos parámetros que determinan el nivel de estrés en el que se encuentra una persona:

**Nivel cognitivo:** la persona presenta inseguridad y tiene problemas para concentrarse; no encuentra solución a sus problemas por pequeños que sean, y tiene la sensación de haber perdido la memoria.

**Nivel fisiológico:** el estrés se puede presentar mediante síntomas físicos como dolores de cabeza, tensión muscular, alteraciones del sueño, fatiga, enfermedades de la piel. El individuo se siente mal, acude al médico, pero sus resultados son normales.

**Nivel motor:** la persona tiende a realizar acciones no habituales como llorar, comer compulsivamente, fumar más de lo normal, aparecen tics nerviosos, etc. En definitiva, la persona siente deseos de huir para evitar la situación de estrés.

### **Estrés emocional: síntomas**

Estrés emocional, síntomas de una patología que puede afectarnos tanto en el plano físico como psíquico. Hay que distinguir entre un episodio pasajero de una situación de ansiedad prolongada en el tiempo, debido en gran medida a nuestro sentimiento de frustración y a la creencia negativa de que no vamos a poder salvar el obstáculo, por ejemplo, de una ruptura de pareja o la pérdida de un familiar. Conoce los síntomas para prevenir y mantener a raya uno de los problemas que cada vez afecta a mayor número de personas, el estrés emocional.

**Estrés emocional:** síntomas o manifestaciones típicas de un estado que puede afectar tanto al plano físico como al psicológico. Hay que distinguir entre un episodio pasajero de ansiedad o de cansancio, y que puede remitir de forma espontánea, por ejemplo, los preparativos de una boda o un cambio de casa o de trabajo, con una situación permanente que, progresivamente, afecta tanto a la calidad física y psíquica como al desarrollo de los actos cotidianos de nuestra vida. Prevenir es salud, una máxima que en el caso del estrés adquiere todo su sentido.

El estrés es una patología cada vez más presente entre la población. De hecho, según los datos aportados en el último Simposio sobre Medicina Biorreguladora (entre la homeopatía y la medicina tradicional), el estrés afecta a una de cada seis personas.

El estrés emocional aparece ante una situación o cambio en nuestras vidas que no podemos controlar o que creemos que no vamos a poder salvar. Este tipo de estrés conlleva una percepción negativa de nuestras capacidades para afrontar los problemas, por ejemplo, ante una ruptura de pareja o ante la muerte de un familiar. El estrés emocional también puede estar relacionado con el trabajo, aunque no hay que confundirlo con el estrés laboral. El estrés emocional, en estos casos, puede deberse a tener que realizar tareas que no nos gustan.

Los síntomas que afectan al estado emocional son:

Ansiedad

Accesos de pánico o temor.

Irritabilidad, problemas de concentración y memoria.

Desorientación.

Dificultad para reír

Ausencia de deseos para emprender nuevos proyectos o sensación de incapacidad para llevarlos a buen término

En el plano físico, el estrés emocional también puede provocar dolores de cabeza, trastornos de la piel (picores...), dolores musculares.

Fatiga y dolores de espalda.

También pueden aparecer episodios de insomnio, nerviosismo, aumento de los niveles de colesterol e hipertensión.

En el caso de las mujeres, una situación prolongada de estrés puede provocar trastornos menstruales o una alimentación incorrecta por defecto o por exceso (anorexia o bulimia). De hecho, la tensión premenstrual o una menstruación dolorosa puede venir acompañada de un episodio de estrés. Reconocer los síntomas es el primer paso para buscar un tratamiento adecuado y salir de esta situación. Si los síntomas no desaparecen, conviene consultar a un especialista.

### **Estrés y ansiedad**

El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o

nervioso. El estrés es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda. En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite. Pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar su salud.

### **Consideraciones**

El estrés es un sentimiento normal. Hay dos tipos principales de estrés:

**Estrés agudo.** Este es estrés a corto plazo que desaparece rápidamente. Puede sentirlo cuando presiona los frenos, pelea con su pareja o esquía en una pendiente. Esto le ayuda a controlar las situaciones peligrosas. También ocurre cuando hace algo nuevo o emocionante. Todas las personas sienten estrés agudo en algún momento u otro.

**Estrés crónico.** Este es el estrés que dura por un período de tiempo prolongado. Usted puede tener estrés crónico si tiene problemas de dinero, un matrimonio infeliz o problemas en el trabajo. Cualquier tipo de estrés que continúa por semanas o meses es estrés crónico. Puede acostumbrarse tanto al estrés crónico que no se da cuenta que es un problema. Si no encuentra maneras de controlar el estrés, este podría causar problemas de salud.

### **El estrés y su cuerpo**

Su cuerpo reacciona ante el estrés al liberar hormonas. Estas hormonas hacen que su cerebro esté más alerta, causar que sus músculos se tensionen y aumentar su pulso. A corto plazo, estas reacciones son buenas porque pueden ayudarle a manejar la situación que causa el estrés. Esta es la manera en que su cuerpo se protege a sí mismo. Cuando tiene estrés crónico, su cuerpo se mantiene alerta incluso cuando no hay peligro. Con el tiempo, esto le pone en riesgo de problemas de salud, incluyendo:

Presión arterial alta

Insuficiencia cardíaca

Diabetes

Obesidad

Depresión o ansiedad

Problemas de la piel, como acné o eczema

Problemas menstruales

Si ya se tiene una condición de salud, el estrés crónico puede hacer que sea peor.

### **Signos de demasiado estrés**

El estrés puede causar muchos tipos de síntomas físicos y emocionales. Algunas veces posiblemente no se dará cuenta de que estos síntomas son ocasionados por el estrés. Aquí hay algunos signos de que el estrés le puede estar afectando:

Diarrea o estreñimiento

Mala memoria

Dolores y achaques frecuentes

Dolores de cabeza

Falta de energía o concentración

Problemas sexuales

Cuello o mandíbula rígidos

Cansancio

Problemas para dormir o dormir demasiado

Malestar de estómago

Uso de alcohol o drogas para relajarse

Pérdida o aumento de peso

### **Causas**

Las causas del estrés son diferentes para cada persona. Un docente puede tener estrés a causa de buenos desafíos y también a causa de los malos. Algunas fuentes comunes de estrés incluyen:

Casarse o divorciarse.

Empezar un nuevo empleo.

La muerte de un cónyuge o un familiar cercano.

Despido.

Jubilación.

Tener un bebé.

Problemas de dinero.

Mudanza.

Tener una enfermedad grave.

Problemas en el trabajo.

Problemas en casa.

### **Cuándo contactar a un profesional médico?**

Debe llamarse a una línea de ayuda en caso de suicidio se tenga intenciones de quitarse la vida. Llámese a un proveedor de atención médica si se siente abrumado (a) por el estrés o si está afectando su salud. También a al proveedor si se observa síntomas nuevos o inusuales.

Las razones por las cuales posiblemente necesite buscar más ayuda son:

Tiene sensaciones de pánico, como vértigo, respiración rápida o latidos cardíacos acelerados.

Es incapaz de trabajar o desempeñarse en la casa o en su trabajo.

Tiene miedos que no puede controlar.

Está teniendo recuerdos de un evento traumático.

También podría derivarlo a un proveedor de atención de salud mental. Se puede hablar con este profesional acerca de los sentimientos, lo que parece hacer que el estrés empeore o mejore y porqué se cree que tiene este problema. Nombres alternativos de los problemas de tensión emocional son: Ansiedad; Estrés; Tensión; Recelo; Sentirse nervioso; Nerviosismo.

### **El desempeño profesional de los docentes**

En la historia del desarrollo educativo del presente siglo, la información que se tiene al alcance es sobre factores escolares que tienen algún grado de asociación con los resultados del aprendizaje de los alumnos y con otros elementos de su desarrollo personal. Durante varias décadas se trabajó en el sector educacional bajo el supuesto de que el peso de las condiciones socioeconómicas y culturales externas al sistema educativo sobre las posibilidades de éxito de los escolares es tan fuerte, que muy poco podía hacerse al interior de las escuelas, para contrarrestarlas. Desde los años cincuenta hasta los ochenta, la investigación educativa reforzó este supuesto.

El resultado más consistente de la investigación educativa en estos años se refería a la capacidad explicativa del contexto socioeconómico y cultural sobre los logros de la gestión escolar. En el último decenio el sistema educativo peruano ha privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño profesional del futuro maestro” como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin futuros docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación. Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la planificación de adecuados modelos instruccionales durante el periodo de formación docente juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación. En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de autoperfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al docente”, olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo. La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor, para a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. Resultaría por tanto sin sentido, apelar a un modelo coercitivo

de evaluación profesoral, pues en todo caso las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no contra ellos. Por la función social que realizan los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes. Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad.

En los sistemas educativos latinoamericanos la realización de reformas se ha convertido en un proceso cíclico encaminado al mejoramiento de la gestión educativa. Sin embargo, la mayoría de tales reformas han puesto siempre el énfasis en la generación de cambios en los llamados componentes impersonales de la Didáctica, a saber, los contenidos de enseñanza, los objetivos, los medios, los métodos, la evaluación y las formas de organización del proceso de enseñanza – aprendizaje. En nuestra opinión tales reformas no han puesto el énfasis en la transformación de los componentes más dinámicos de la Didáctica, o sea, los docentes y los alumnos, los componentes personales del proceso de enseñanza – aprendizaje. En particular no se han generado políticas eficientes, en el marco de estas reformas educativas, encaminadas al perfeccionamiento del desempeño del docente. A nuestro juicio una de las políticas necesarias en este sentido es la instauración de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente.

A continuación, analizamos las principales deficiencias que existen en el diseño y aplicación de sistemas de evaluación del desempeño profesional de los docentes.

Crítica a la evaluación del desempeño de los maestros. La evaluación del desempeño de los maestros comenzó a principios de la década de los años 30 del



siglo XX y desde entonces ha sido un área del quehacer educativo especialmente controvertida. Desde fines de la década de 1980, con el mayor uso de las evaluaciones de desempeño tanto para maestros como para alumnos, las críticas en la literatura.

Fundamentos teóricos para la construcción de un modelo de evaluación del desempeño profesional del docente.

El desempeño profesional ha tendido cada vez más a concentrarse en los aspectos prácticos de las evaluaciones del desempeño. Dwyer y Stufflebeam (1996) han identificado siete cuestiones negativas en las evaluaciones de los maestros. Estas son:

- El uso de sistemas de evaluación no validados.
- El uso insuficiente de estándares profesionales para la planificación y el mejoramiento de los sistemas educativos.
- Opciones ineficaces de criterios claros, válidos y aplicables para determinar el desempeño de los maestros.
- La falta de capacitación en evaluación para los evaluadores.
- La no consideración del contexto del aula y la escuela en la realización de evaluaciones.
- La ausencia de una base teórica para las evaluaciones.

Algunos detractores, a partir de reconocer la complejidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, se manifiestan preocupados con la factibilidad de determinar el conocimiento pedagógico junto con la comprensión de las materias. En una prueba, las preguntas de opciones múltiples que tratan de evaluar la aplicación del conocimiento pedagógico fracasan en la cuestión del contexto: lo que constituye una buena docencia varía con la materia que se está enseñando y con los antecedentes y las características individuales de los alumnos a los que se enseña. En ausencia de información muy detallada acerca del contexto del aula, que es imposible en términos prácticos en el formato de opciones múltiples, no se puede llegar a una conclusión con certeza acerca de lo que constituye instrucción apropiada.

Las evaluaciones de las actitudes docentes, en contraposición al conocimiento necesario de las materias, necesita por tanto depender de formas más complejas de recopilación de datos. Por otra parte, también son criticables los sistemas que se basan en observaciones de baja inferencia del comportamiento de los maestros; es decir, los sistemas en los que la tarea de observación se limita a comportamientos claramente observables que requieren un bajo nivel de inferencia por parte de los evaluadores. Las calificaciones de baja inferencia, por su propia naturaleza no pueden hacer frente a facetas importantes pero inobservables de la enseñanza. Muchos detractores de las evaluaciones de los maestros basadas en el desempeño han indicado la deficiencia de los sistemas de baja inferencia, tanto los basados en las simulaciones como en las interacciones directas en el aula, que no toman en cuenta el contexto del aula como parte de la evaluación.

### **Marco del buen desempeño docente**

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una lista de cotejo. A continuación, presentamos esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños. Estas competencias y desempeños se describen ampliamente en los apartados 2.3 y 2.4.

### **Definición y propósitos**

El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

### **Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente**

Son los siguientes:

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

### **Los cuatro dominios del Marco Docente**

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad. Y son los siguientes:

***Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:*** Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e

inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

***Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:*** Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

***Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:*** Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

***Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:*** Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

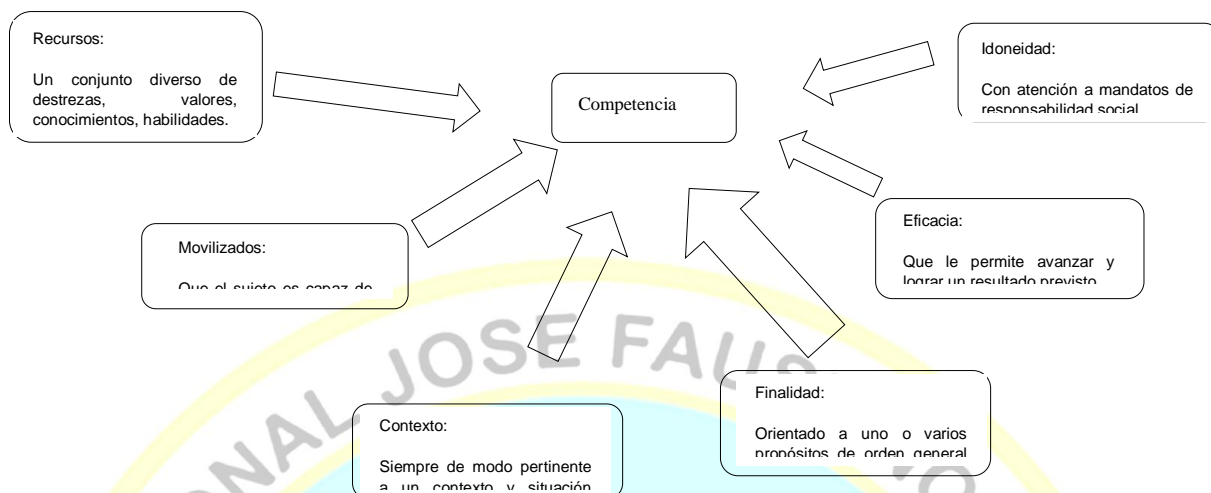
### **Las nueve competencias docentes**

Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Fernández (s/f) reúne un grupo de conceptos de competencia y, tras examinarlos, encuentra elementos comunes:

De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales: (1) Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo. (2) Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción. (3) Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales. (4) Logran resultados en diferentes contextos.

En esta línea de reflexión, identificamos un conjunto de elementos que este concepto articula: recursos, capacidad de movilizarlos, finalidad, contexto, eficacia e idoneidad.

## Componentes de una competencia



Se entiende como la competencia a la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

Hay investigadores que tienen un marcado concepto de lo que significa tener un buen desempeño docente, conceptos con los cuales también me identifico.

**Schwab** (1999: 109), Señala: “su función es medir y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus

destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien”.

En este sentido, el desempeño del docente no solamente es el cumplimiento de una serie de normas pedagógicas, conocimientos, la asistencia regular a la institución educativa, sino va más allá: formar seres humanos con mentalidad propia, independiente e integrarlo como un miembro eficiente de la sociedad actual.

Los estudiantes a quienes se va educar en sus dimensiones biológicas, emocionales, sociales y morales; nociones sobre los procesos de aprendizaje, la relación entre enseñanza y aprendizaje, la diversidad de estilos de aprendizajes y de inteligencias y las diferentes necesidades de los estudiantes. **Bloom**, en sus investigaciones y el análisis de las investigaciones, llega a la conclusión, de que lo esencial en la eficiencia del docente, no es el tipo de maestro, sino el tipo de enseñanza que se imparte, y que lo importante para el buen rendimiento escolar es el ambiente de aprendizaje que reina en el aula.

En esta definición está implícita la idea de que todo estudiante puede lograr un buen aprendizaje siempre que la enseñanza que se le imparta sea de óptima calidad para su caso en particular.

El modelo de profesor eficiente es el de “profesor reflexivo y crítico”. El del análisis de los pensamientos del profesor es una manera de reflexión-acción- reflexión. Pensamientos del profesor son el conjunto de procesos básicos que pasan por la mente del profesor cuando organiza, dirige y desarrolla su comportamiento preactivo (programación) e interactivo (actuación) en la enseñanza. (Martiniano, 1998).

Como punto de partida se aceptan estos dos supuestos básicos:

Que el profesor es un sujeto reflexivo, racional, que toma decisiones, emite juicios, tiene creencias y genera rutinas propias para su desarrollo profesional.

Que los pensamientos del profesor guían y orientan su conducta.

Desde este paradigma, el profesor es concebido como un constructivista que continuamente construye, elabora y comprueba su teoría personal del mundo. Sus pensamientos no se producen en el vacío, sino que hacen referencia a un contexto psicológico (teorías de la educación, valores, creencias) y en un contexto ecológico (recursos, circunstancias externas, limitaciones administrativas, diseño curricular abierto). En este sentido los profesores desarrollan de forma activa sus propias construcciones mentales sobre la educación y estas guían las percepciones de los estudiantes.

### **Dimensiones del desempeño docente**

El desempeño docente, es el involucramiento como persona en la tarea docente, con todas sus capacidades y sus valores, tomando en cuenta las necesidades de desarrollo de conocimientos, preparación de la enseñanza para el aprendizaje y la responsabilidad profesional. El desempeño tiene que ver con las siguientes dimensiones:

a. Preparación de la enseñanza

Se refieren, tanto a la disciplina que enseña el profesor, como los principios y competencias pedagógicas. Especial relevancia adquiere el dominio del profesor del marco curricular nacional; es decir, de los objetivos de aprendizaje y contenidos, entendidos como los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores.

b. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

c. Responsabilidades profesionales.

Los elementos que componen este dominio están asociados a las responsabilidades profesionales del profesor en cuanto su principal propósito y compromiso es contribuir a que todos los estudiantes aprendan. Sucesos y acciones que tienen lugar en el aula. De este modo toman decisiones y procesan la información que reciben. El profesor define (procesa) una situación de enseñanza y esta definición afecta a su conducta en el aula (toma de decisiones).



**Hamacheck (1970)** destaca que los maestros que tienen mayor capacidad para alentar la motivación y el aprendizaje de los alumnos parecen tener en más alto grado las siguientes características:

1. Disposición a la flexibilidad, según lo reclame la situación.
2. Capacidad para percibir el mundo desde el punto de vista del alumno.
3. Capacidad para “personalizar” la enseñanza.
4. Disposición a experimentar, a enseñar cosas nuevas.
5. Habilidad para formular preguntas.
6. Conocimiento de la asignatura y temas afines.
7. Disposición a prestar colaboración concreta en el estudio.
8. Capacidad para reflejar una actitud comprensiva (gestos de asentamiento, comentarios positivos, sonrisas, etc.)
9. Enseñanza en estilo coloquial, natural y desenvuelto.

**Lafourcade (1974)** demostró que los factores con mayor incidencia en la capacidad y desempeño docente son:

- a) **Motivación.** Alentar a los alumnos a pensar por sí mismo, incrementar de manera permanente el interés por la asignatura, presentar a la clase que constituyen verdaderos estímulos, etc.
- b) **Estructura.** Presentaciones lógicamente ordenadas, actividades de clase planeadas en detalle, etc.
- c) **Dominio del contenido.** Excelente información
- d) **Habilidad para enseñar.** Buen humor, oportuno, ejemplo basados en experiencias propias, dar vida a lo que enseña, etc.

### **Capacidades pedagógicas**

#### **Programación**

Según el Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular (2008: 306) manifiesta que la programación curricular es el proceso que permite prever la organización y secuencia de las capacidades, conocimientos y actitudes en unidades didácticas que se desarrollarán durante el año escolar.

La programación curricular en cuenta el Proyecto Educativo Institucional y el Proyecto Curricular Institucional. Considera, además, las características y necesidades específicas de los estudiantes, las características del entorno y las condiciones de la institución educativa.

En la programación curricular las capacidades, conocimientos y actitudes constituyen los logros de aprendizaje que el estudiante alcanzará en cada grado. La organización de estos elementos en bloques, según su naturaleza y la posibilidad de ser desarrollados en forma articulada, dan origen a las unidades didácticas. En cada unidad didáctica se especificarán los procesos (cognitivos o motores) y estrategias que permitirán alcanzar los logros previstos. Los indicadores se formulan en función de los procesos (cognitivos y motores) y actitudes priorizadas en cada unidad.

Es la planificación y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje referido a un grupo de alumnos específico para un ciclo o curso determinado, que establece los objetivos, contenidos, experiencias de enseñanza aprendizaje, criterios metodológicos de selección de materiales y recursos didácticos, y criterios e instrumentos para la evaluación, y mediante la contextualización de sus orientaciones en función de las características particulares de los alumnos a los que se dirige, establece la intervención educativa a seguir con dicho grupo de educandos.

La programación se dirige a satisfacer las necesidades del desarrollo del niño de una manera holística, dentro del contexto de un programa simple o a través de esfuerzos programáticos complementarios.

### **Metodología**

Según el Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular (2008: 474). Es el conjunto de criterios y decisión que organizan, de forma global, la acción didáctica en el aula, el papel que juega en los alumnos y maestros, la utilización de los medios y recursos, los tipos de actividades, la

organización de los tiempos y espacios, los agrupamientos, la secuenciación y tipo de tareas, entre otros aspectos.

La metodología, eje fundamental de la acción educativa, nos permite planificar, organizar y detallar las actividades oportunas para guiar al niño a través del proceso enseñanza-aprendizaje.

#### A. Principios metodológicos

- Globalización.
- Aprendizaje significativo.
- Socialización y comunicación.
- La organización del tiempo.
- Tratamiento de la diversidad.

La práctica pedagógica debe propiciar el desarrollo de procesos cognitivos, socio afectivos y motores en relación con el entorno en el que se desenvuelven los estudiantes. En este sentido, el docente asume el rol de mediador entre el objeto de aprendizaje, los recursos educativos y los estudiantes; lo cual favorece el desarrollo de capacidades, conocimientos y actitudes. Una buena práctica pedagógica deberá tener en cuenta:

- Las características de los púberes y adolescentes.
- Las características y patrones culturales del contexto.
- La motivación, el diálogo y la participación activa en el aula, de manera que cada estudiante exprese su opinión, respetando la de los otros y valorando el apoyo mutuo.
- La necesidad de realizar un trabajo metodológico inter y transdisciplinario entre las áreas curriculares, para ofrecer una visión total y no parcializada de la realidad.

#### **Las rutas de aprendizaje**

Las Rutas del Aprendizaje son herramientas valiosas para el trabajo pedagógico en matemática, comunicación y ciudadanía; plantean cuáles son las capacidades y competencias que se tienen que asegurar en los estudiantes y los indicadores de logros de aprendizajes por niveles de

educación (inicial, primaria y secundaria). Como parte de las Rutas del Aprendizaje, se ha elaborado un fascículo dirigido a directores de instituciones educativas para apoyar la gestión de los aprendizajes y fortalecer el rol y liderazgo pedagógico que tienen ante su comunidad educativa. En este fascículo se aborda también la importancia de las jornadas de reflexión y la elaboración del plan de mejora.

La ruta de aprendizaje es un proyecto o conjunto de proyectos que, desarrollados por el mismo Aprendiz en distintos tiempos, ambientes y con diversos recursos o materiales de formación, permiten cumplir con los resultados de aprendizaje definidos para el programa de formación y por tanto el desarrollo integral de las competencias asociadas a dicho programa.

En este proceso el USUARIO evalúa como aprobados (A), no aprobados (D) los resultados de aprendizaje o competencias contenidos en una ruta de aprendizaje.

La no aprobación de uno o más resultados de aprendizaje y/o competencias generará un cambio de estado.

### **Estrategias de enseñanza**

Según el Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular (2008: 474). El uso de estrategias, según los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes y el diseño de estrategias para la aplicación y transferencia de los aprendizajes a nuevas situaciones.

El uso de estrategias que promuevan el desarrollo de los procesos cognitivos, afectivos y motores, así como las actitudes que favorezcan una sana convivencia, para que el estudiante asuma juicios de valor y acepte la importancia del cumplimiento de las normas y de la diversidad del aula.

Estrategia de enseñanza como un sistema peculiar constituido por uno determinados tipos de actividades de enseñanza que se relacionan entre sí mediante unos esquemas organizativos característicos.

En el caso de las rutas de aprendizaje, se constituye en una experiencia vivencial a través de un proceso continuo de capacitación formal, organizado temáticamente en torno a casos y prácticas exitosas de desarrollo local, en las que se destacan las vivencias, testimonios y participación de los actores involucrados en la implementación de las experiencias, convirtiéndose ellos mismos en capacitadores.

### 2.3 Bases filosóficas

Si nuestro planteamiento se basa en un problema sobre el origen de la tensión emocional y que trae como consecuencia el estrés en los profesores del CEBA. Es decir, que nuestra hipótesis se basa que en la actualidad y las condiciones de trabajo de todo docente se presta para recibir una serie de actitudes negativas y situaciones que necesita una atención rápida. Es por ello, que nuestra perspectiva científica se basa en la doctrina filosófica del Positivismo nacido en Europa del siglo XIX. Y Teniendo como su máximo exponente a Augusto Comte.

### 2.4 Definición de términos básicos

**Afecto:** Patrón de comportamientos observables que es la expresión de sentimientos (emoción) experimentados subjetivamente. Tristeza, alegría y cólera son ejemplos usuales de afecto.

**Alucinación:** Percepción sensorial que tiene el convincente sentido de la realidad de una percepción real, pero que ocurre sin estimulación externa del órgano sensorial implicado.

**Ansiedad:** Anticipación aprensiva de un daño o desgracia futuros, acompañada de un sentimiento de disforia o de síntomas somáticos de tensión. El objetivo del daño anticipado puede ser interno o externo.

**Conocimientos:** Se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas su de trabajo.

**Crisis de angustia:** Períodos discretos en los que se produce inicio súbito de aprensión, miedo o terror intensos, a menudo asociados a la sensación de muerte inminente. Durante estas crisis hay síntomas como alteración de la respiración o sensación de ahogo; palpitaciones, opresión precordial o pulso acelerado; dolor o molestias torácicas; sofocación, y miedo a volverse loco o perder el control.

**Desempeño:** Se denomina desempeño al grado de desenvoltura que una entidad o una persona cualquiera tiene con respecto a un fin esperado.

**Dirección:** Es la aplicación de los conocimientos en la toma de decisiones; para la discusión de este papel s debe saber cómo es el comportamiento de la gente, como individuo y como grupo.

**Diversificación:** Es el resultado de la acción de diversificar. Este verbo, por su parte, se refiere a hacer que aquello que tenía uniformidad o que carecía de variantes, pase a ser variado y heterogéneo.

**Docencia:** Es la práctica y ejercicio de la docencia. En otras palabras, el que enseña o instruye.

**Eficiencia:** Es la capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.

**Estado de ánimo:** Emoción generalizada y persistente que colorea la percepción del mundo. Son ejemplos frecuentes de estado de ánimo la depresión, alegría, cólera y ansiedad. A diferencia del afecto, que se refiere a cambios más fluctuantes en el "tiempo" emocional, el estado de ánimo se refiere a un "clima" emocional más persistente y sostenido.

**Evaluación del desempeño docente:** La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos.

**La salud y la enfermedad:** son estados que se hallan en equilibrio dinámico, y están co-determinados por variables de tipo biológico, psicológico y social, todas ellas en constante mutación.

**Las emociones perturbadoras:** tienen un efecto negativo en la salud, favoreciendo de esta manera la aparición de ciertas enfermedades, ya que hacen más vulnerable el sistema inmunológico, lo que imposibilita su correcto funcionamiento.

## 2.5 Hipótesis de investigación

### 2.5.1 Hipótesis general

- La tensión emocional incide significativamente en el nivel de desempeño de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015.

### 2.5.2 Hipótesis específicas

- Las metas de atención se relacionan poderosamente con el estrés en los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015.
- \*La tensión emocional influye cualitativamente en el desempeño de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015.

## 2.6. Operacionalización de las variables

- 2.6.1. “Tensión emocional y su incidencia en el nivel de desempeño de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015”.

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

Nuestro diseño es Descriptivo y Explicativo.

### **3.2 Población y muestra**

#### **3.2.1 Población**

La población de estudio está conformada por todos los docentes de los CEBA del distrito limeño de Los Olivos, distribuidos en 7 entidades que están distribuidos de la siguiente manera: Herman Busse De La Guerra CEBA 2095, 30 docentes. CEBA Jorge Basadre Grohman, 07 docentes. Enrique Guzmán y Valle CEBA 3084, 24 docentes. República Oriental de Uruguay, CEBA 2087, 14 docentes. César Vallejo, CEBA 2071, 16 docentes. CEBA 3029, 10 docentes y Micaela Bastidas, CEBA 2089, 11 docentes. Lo que hace un universo de 112 docentes.

#### **3.2.2 Muestra**

Se ha tomado aleatoriamente a 60 docentes nombrados de los CEBA del distrito de Los Olivos en el año lectivo 2015, lo que representa al 54%.

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Se utilizará la observación y la encuesta directa a docentes con la elaboración de un cuestionario para realizar preguntas abiertas y cerradas a fin de determinar los indicadores que influyen sobre las variables.

Se ha utilizado la observación, técnica en la cual el investigado participa directamente en la observación de los hechos e interactúa con los sujetos en observación a fin de poder tener una visión más general de los hechos.



### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

#### Instrumentos

La lista de cotejo como elemento fundamental de la observación, y la encuesta. A partir de ello para comprobar la variable de la tensión emocional, se ha realizado una encuesta objetiva, la misma que ha sido presentada en una redacción congruente, además, se interrogó a los docentes para averiguar sobre su nivel de desempeño profesional. Lo que contribuye con la comprensión, análisis y tratamiento del problema.



PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Y VARIABLES	DIMENSIONES, INDICADORES E INDICES DE VARIABLES		
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿En qué medida la tensión emocional incide en el nivel de desempeño profesional de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos en el 2015?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Qué relación existe entre las metas de atención y el estrés de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015?</li> <li>➤ ¿Cómo se relaciona la tensión emocional con el desempeño de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar en qué medida la tensión emocional incide en el nivel de desempeño profesional de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos en el 2015.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Precisar cómo influyen las metas de atención en el estrés de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015.</li> <li>➤ Verificar cómo se relaciona la tensión emocional con el desempeño de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La tensión emocional incide significativamente en el nivel de desempeño profesional de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos en el 2015.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> Las metas de atención se relacionan poderosamente con el estrés en los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015.</p> <p>La tensión emocional influye cualitativamente en el desempeño de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015.</p> <p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> La tensión emocional</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> Nivel de desempeño</p>	<b>Vi= LA TENSIÓN EMOCIONAL</b>	Agresividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposición permanente a comprometerse en conducta de agresión real o fantasmáticas.</li> <li>• Aparición creciente de un tipo de conducta hostil que se manifiesta en agresiones de diverso tipo.</li> </ul>
			Conflicto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se caracterizan por divergencias de intereses, competiciones de poder y antagonismos generan conflictos.</li> <li>• Un conflicto social expresa por tanto una pluralidad de conflictos.</li> </ul>	
			Victimización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perjuicio material, físico o moral por el hecho de actuaciones malintencionadas de otros.</li> <li>• Pierde el dominio de un objeto, de una situación y de un comportamiento</li> </ul>	
			<b>Vd= NIVEL DE DESEMPEÑO</b>	Conocimientos y habilidades del docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los portafolios del docente.</li> <li>• Instrumentos de autoevaluación del docente en los CEBA.</li> </ul>
				Impacto de los procesos de aprendizaje del alumno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación de la práctica docente en el aula.</li> <li>• Revisión de evidencias de aprendizaje de los alumnos.</li> </ul>
				Percepción de la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista a los directores de los CEBA.</li> <li>• Grupo focales con alumnos y encuesta a los participantes.</li> </ul>
<b>METODO Y DISEÑO</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>		
<p><b>Diseño: Descriptivo – Explicativo</b> Los estudios descriptivos – explicativos son los que describen los hechos tal como son y se realizan a través de la interacción con la realidad. La presente investigación se ha realizado con datos de la realidad y con datos básicos y</p>	<p><b>Población</b> La población de estudio está conformada por todos los docentes de los CEBA del distrito limeño de Los Olivos, distribuidos en 7 entidades que están distribuidos de la siguiente manera: Herman Busse De La Guerra CEBA 2095, 30 docentes. CEBA Jorge Basadre Grohman, 07 docentes. Enrique Guzmán y Valle CEBA 3084, 24 docentes. República Oriental de Uruguay, CEBA 2087, 14 docentes. César Vallejo, CEBA 2071, 16 docentes.</p>		<p><b>Técnicas</b> Se utilizará la observación y la encuesta directa a docentes con la elaboración de un cuestionario para realizar preguntas abiertas y cerradas a fin de determinar los indicadores que influyen sobre las variables. Se ha utilizado la observación, técnica en la cual el investigado participa directamente en la observación de los hechos e interactúa con los sujetos en observación a fin de poder tener una visión más general de los hechos.</p>		

científicos que han permitido la contratación de las hipótesis de acuerdo a teorías, antecedentes y bases teóricas.

De acuerdo a los principios de esta investigación lo que trato de explicar y comprender la relación entre la variable tensión emocional y nivel de desempeño.

Es un estudio correlacional por pretender medir el grado de relación y la forma cómo interactúan dos o más variables entre sí. Estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos. En caso de existir una correlación entre variables, se tiene que, cuando una de ellas varía, la otra también experimenta alguna forma de cambio a partir de una regularidad que permite anticipar la manera cómo se comportará una por medio de los cambios que sufra la otra.

**Método**

Deductivo y el estadístico porque se partió de los hechos generales para luego investigar los hechos particulares y poder explicar las relaciones entre las variables y explicar los resultados de la investigación a través de gráficas de resultados.

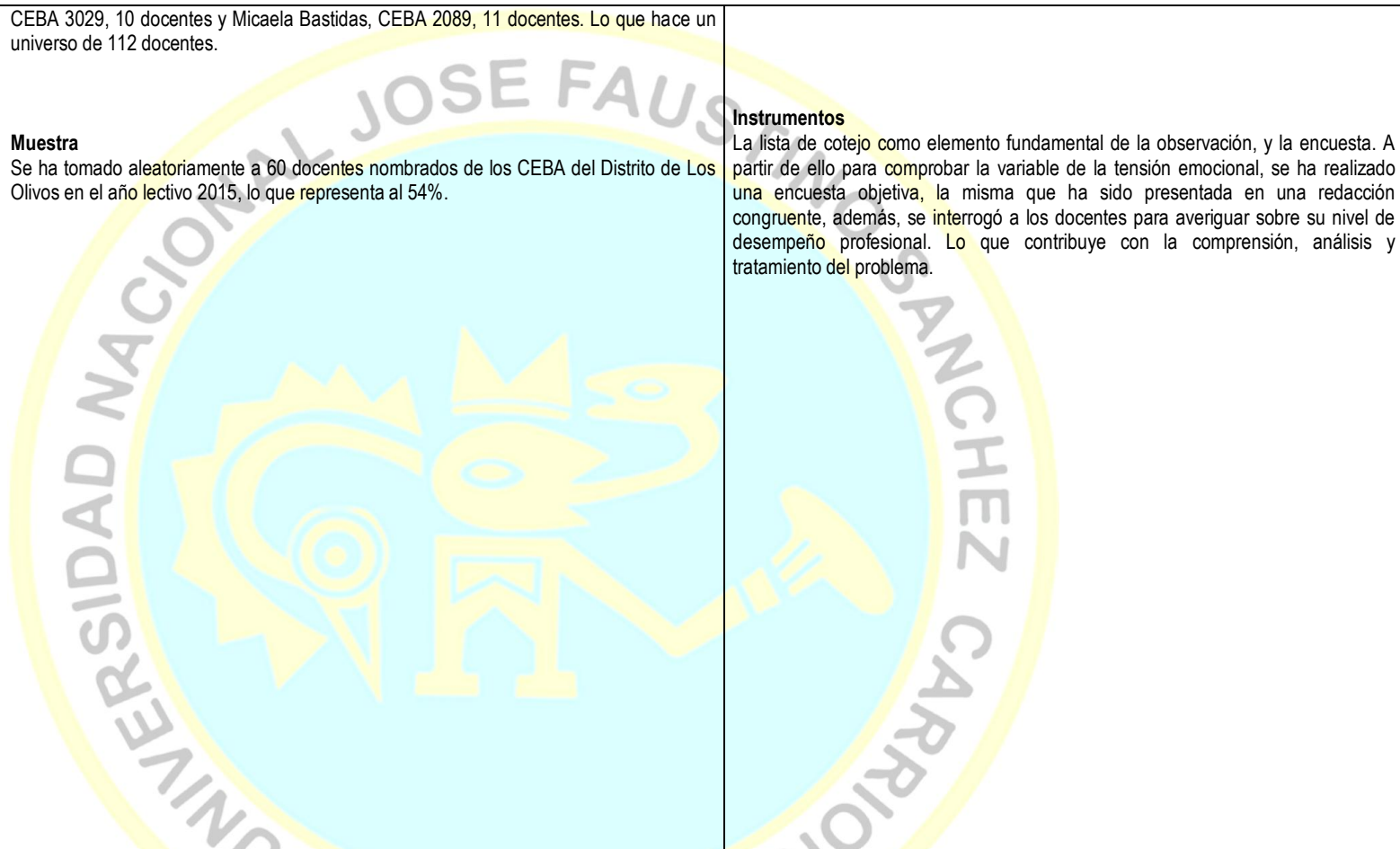
CEBA 3029, 10 docentes y Micaela Bastidas, CEBA 2089, 11 docentes. Lo que hace un universo de 112 docentes.

**Muestra**

Se ha tomado aleatoriamente a 60 docentes nombrados de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el año lectivo 2015, lo que representa al 54%.

**Instrumentos**

La lista de cotejo como elemento fundamental de la observación, y la encuesta. A partir de ello para comprobar la variable de la tensión emocional, se ha realizado una encuesta objetiva, la misma que ha sido presentada en una redacción congruente, además, se interrogó a los docentes para averiguar sobre su nivel de desempeño profesional. Lo que contribuye con la comprensión, análisis y tratamiento del problema.



## CAPÍTULO IV RESULTADOS

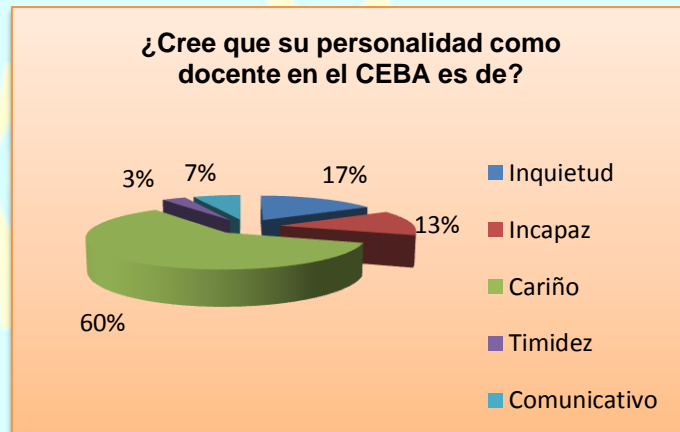
### 4.1 Análisis de resultados

#### ENCUESTA

#### V.I.: TENSION EMOCIONAL

##### 1. ¿Cree que su personalidad como docente en el CEBA es de?

- Inquietud** ( ) ( )
- Incapaz** ( ) ( )
- Cariño** ( ) ( )
- Timidez** ( ) ( )
- Comunicativo** ( ) ( )



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Inquietud	IIII IIII	10	17%	60	100%
Incapaz	IIII III	8	13%		
Cariño	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII I	36	60%		
Timidez	II	2	3%		
Comunicativo	III	4	7%		

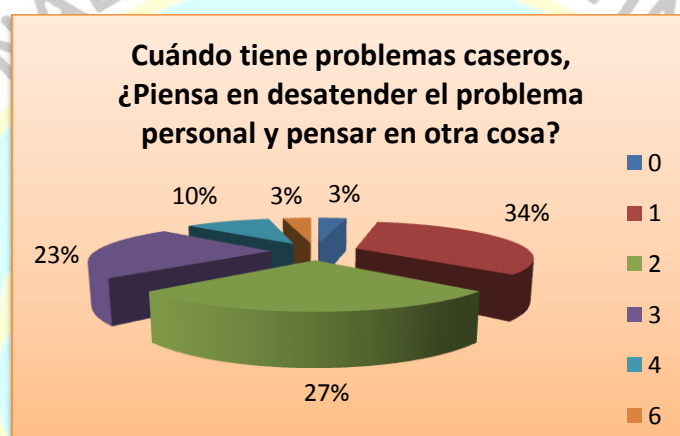
## INTERPRETACIÓN:

- Podemos apreciar en la gráfica que el 17% dice que de inquietud.
- Se aprecia en la gráfica que el 13% afirma que de incapaz.
- Del mismo modo, el 60% expresa que de cariño.
- Otro 3% manifestó que de timidez.
- Y finalmente, el 7% expresó que de comunicativo.



2. Cuándo tiene problemas caseros, ¿Piensa en desatender el problema personal y pensar en otra cosa?

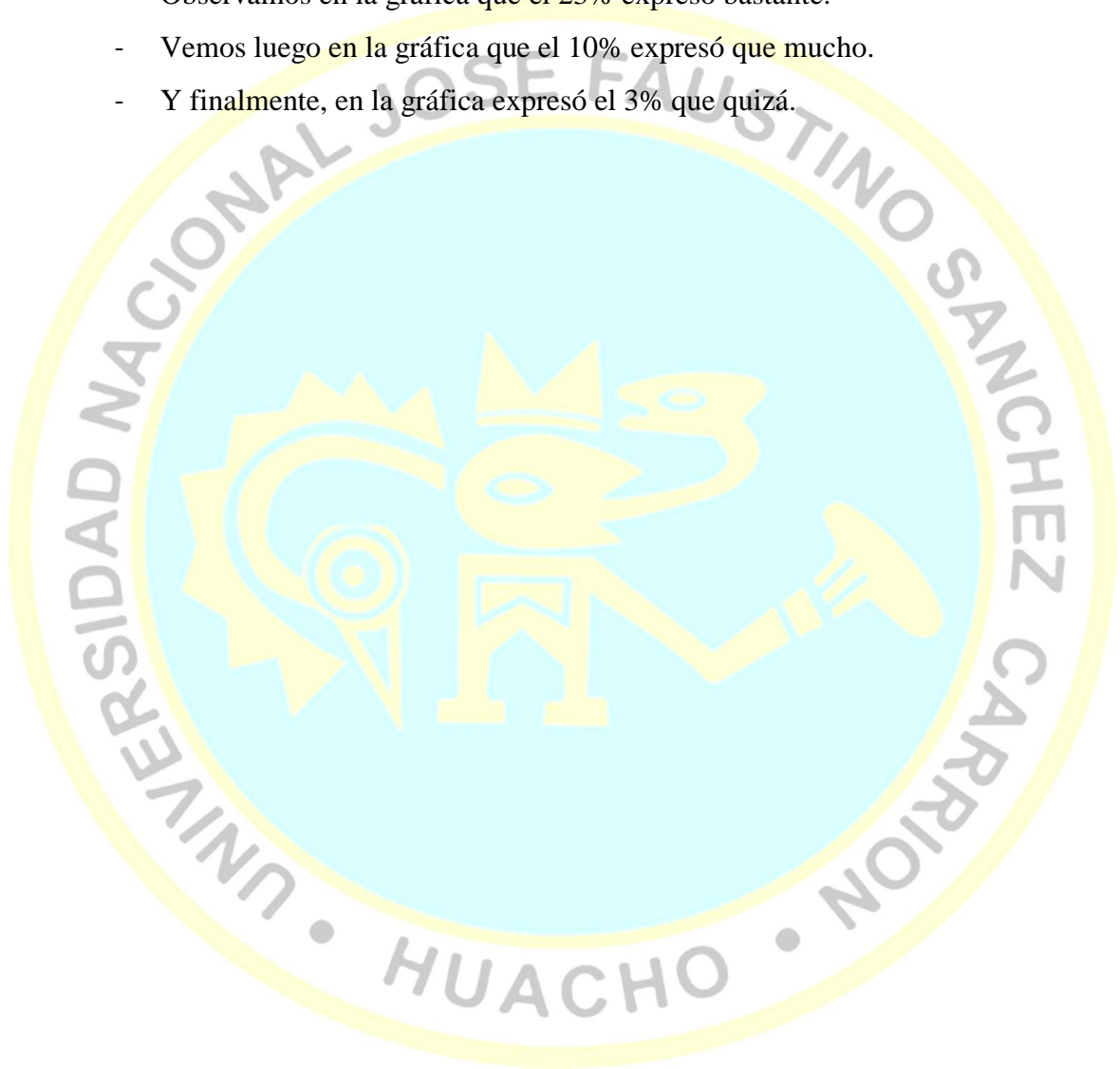
- Nada ( )  
 Un poco ( )  
 Moderadamente ( )  
 Bastante ( )  
 Mucho ( )  
 Quizá ( )



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Nada	II	2	3%	60	100%
Un poco	IIII IIII IIII IIII	20	34%		
Moderadamente	IIII IIII IIII I	16	27%		
Bastante	IIII IIII III	14	23%		
Mucho	IIII I	6	10%		
Quizá	II	2	3%		

## INTERPRETACIÓN:

- Podemos apreciar en la gráfica que el 3% dice que nada.
- También se aprecia en la gráfica que el 34% afirma que un poco.
- Del mismo modo, en la gráfica que el 27% expresa que moderadamente.
- Observamos en la gráfica que el 23% expresó bastante.
- Vemos luego en la gráfica que el 10% expresó que mucho.
- Y finalmente, en la gráfica expresó el 3% que quizá.



**3. Cuando estás tenso, ¿siente ganas de suspirar, respirar hondo o dormirar?**

- Nada** ( )  
**Un poco** ( )  
**Moderadamente** ( )  
**Bastante** ( )  
**Mucho** ( )



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Nada	IIII IIII	10	17%	60	100%
Un poco	IIII IIII IIII IIII	20	33%		
Moderadamente	IIII IIII IIII IIII	20	33%		
Bastante	II II	4	7%		
Mucho	IIII I	6	10%		

**INTERPRETACIÓN:**

- Podemos apreciar en la gráfica que el 17% dice que nada.
- También se aprecia en la gráfica que el 33% afirma que un poco.
- Del mismo modo, otro 33% expresa que moderadamente.
- Observamos en la gráfica que el 7% expresó bastante.
- Y finalmente, en la gráfica que el 10% expresó que mucho.



**4. Cuando estás tenso (a), ¿piensas que no puedes hacer ninguna actividad?**

Sí

No

A veces



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII III	8	13%	60	100%
No	IIII IIII	10	17%		
A veces	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII II	42	70%		

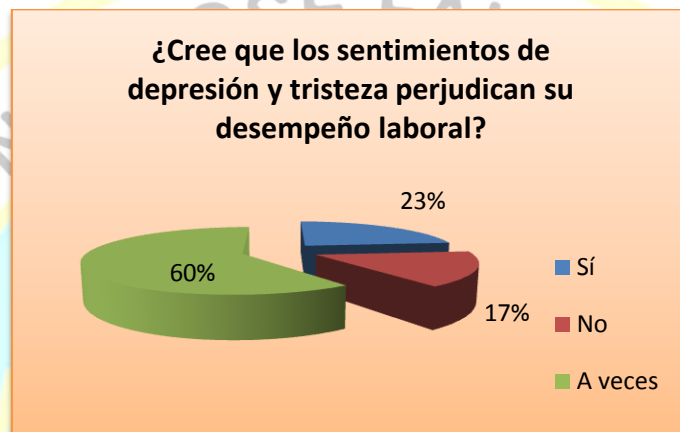
**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 13% expresó que sí, el 17% dijo que no y un 70% manifestó que a veces cuando está tenso (a), piensa que no puede hacer ninguna actividad. Lo cual refuerza mi hipótesis.

5. ¿Cree que los sentimientos de depresión y tristeza perjudican su desempeño laboral?

Sí

No

A veces



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII IIII III	14	23%	60	100%
No	IIII IIII	10	17%		
A veces	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII I	36	60%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 23% expresó que sí, el 17% dijo que no y un 60% manifestó que a veces cree que los sentimientos de depresión y tristeza perjudican su desempeño laboral. Lo cual refuerza mi hipótesis.

6. ¿Usted cree que un problema es perjudicial para su desenvolvimiento?

Sí

No



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII IIII III	14	23%	60	100%
No	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII I	46	77%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 23% expresó que sí; mientras que el 77% dijo que no cree que un problema es perjudicial para su desenvolvimiento. Lo cual refuerza mi hipótesis.

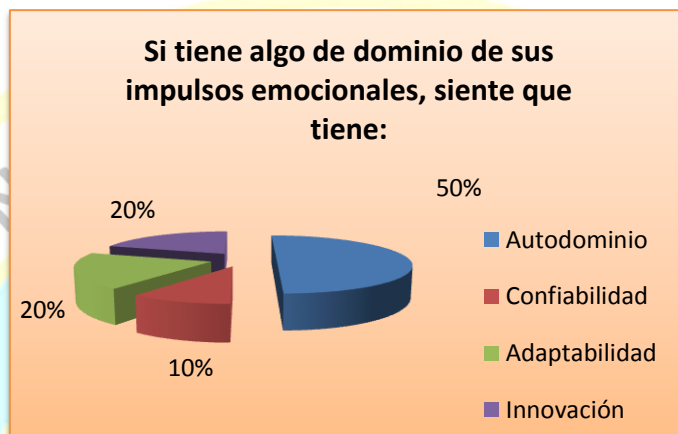
**7. Si tiene algo de dominio de sus impulsos emocionales, siente que tiene:**

**Autodominio** ( )

**Confiabilidad** ( )

**Adaptabilidad** ( )

**Innovación** ( )

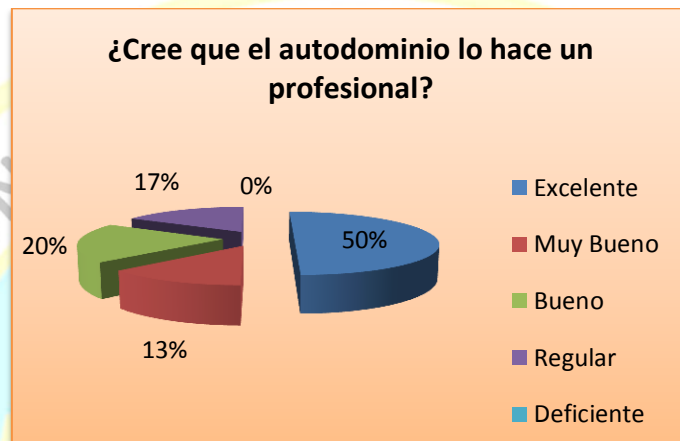


Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Autodominio	IIII IIII IIII IIII IIII IIII	30	50%	60	100%
Confiabilidad	IIII I	6	10%		
Adaptabilidad	IIII IIII II	12	20%		
Innovación	IIII IIII II	12	20%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 50% expresó que sí tiene algo de dominio de sus impulsos emocionales; un 10% manifestó que tiene confiabilidad de dominio de sus impulsos emocionales; otro 20% expresó que tiene adaptabilidad en el dominio de sus impulsos emocionales; mientras que un 20% dijo que, tiene innovación respecto al dominio de sus impulsos emocionales. Lo cual refuerza mi hipótesis.

**8. ¿Cree que el autodomnio lo hace un profesional?**

- Excelente** ( )
- Muy bueno** ( )
- Bueno** ( )
- Regular** ( )
- Deficiente** ( )

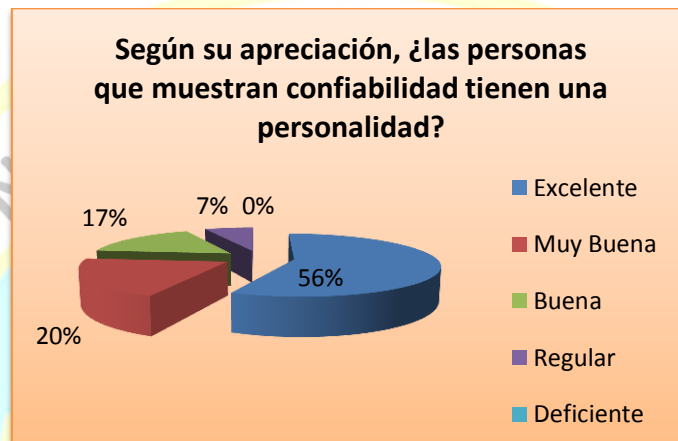


Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Excelente	IIII IIII IIII IIII IIII IIII	30	50%	60	100%
Muy Bueno	IIII III	8	13%		
Bueno	IIII IIII II	12	20%		
Regular	IIII IIII	10	17%		
Deficiente		0	0%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 50% expresó que el autodomnio lo hace un profesional excelente; un 13% manifestó que el autodomnio lo hace un profesional muy bueno; otro 20% expresó que el autodomnio lo hace un profesional bueno; mientras que un 17% dijo que el autodomnio lo hace un profesional regular. Lo cual refuerza mi hipótesis.

**9. Según su apreciación, ¿las personas que muestran confiabilidad tienen una personalidad?**

- Excelente** ( )  
**Muy buena** ( )  
**Buena** ( )  
**Regular** ( )  
**Deficiente** ( )

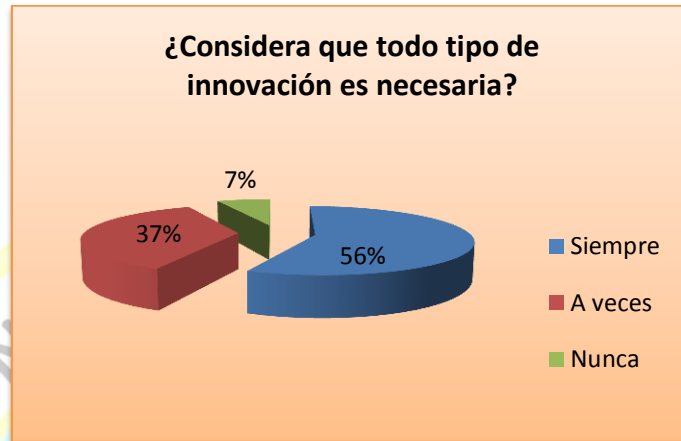


Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Excelente	IIII IIII IIII IIII IIII IIII III	34	56%	60	100%
Muy Buena	IIII IIII II	12	20%		
Buena	IIII IIII	10	17%		
Regular	III	4	7%		
Deficiente		0	0%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 56% expresó que según su apreciación las personas que muestran confiabilidad tienen una personalidad excelente; un 20% manifestó que según su apreciación las personas que muestran confiabilidad tienen una personalidad muy buena; otro 17% expresó que según su apreciación las personas que muestran confiabilidad tienen una personalidad buena; mientras que un 7% dijo que según su apreciación las personas que muestran confiabilidad tienen una personalidad regular. Lo cual refuerza mi hipótesis.

10. ¿Considera que todo tipo de innovación es necesaria?

Siempre       A veces       Nunca



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Siempre	IIII IIII IIII IIII IIII IIII III	34	56%	60	100%
A veces	IIII IIII IIII IIII II	22	37%		
Nunca	III	4	7%		

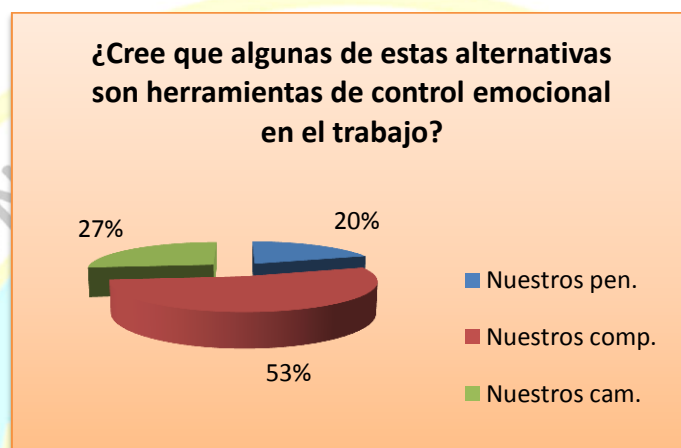
**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 56% expresó que siempre considera que todo tipo de innovación es necesaria; un 37% manifestó que a veces considera que todo tipo de innovación es necesaria; otro 7% expresó que considera que nunca todo tipo de innovación es necesaria. Lo cual refuerza mi hipótesis.

**11. ¿Cree que algunas de estas alternativas son herramientas de control emocional en el trabajo?**

Nuestros pensamientos ( )

Nuestros comportamientos ( )

Nuestros cambios fisiológicos ( )



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Nuestros pen.	IIII IIII II	12	20%	60	100%
Nuestros comp.	IIII IIII IIII IIII IIII IIII II	32	53%		
Nuestros cambios	IIII IIII IIII I	16	27%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 20% expresó que, nuestros pensamientos creen que son herramientas de control emocional en el trabajo; un 53% manifestó que nuestros comportamientos cree que son herramientas de control emocional en el trabajo; otro 27% expresó que nuestros cambios fisiológicos cree que son herramientas de control emocional en el trabajo. Lo cual refuerza mi hipótesis.



**12. Para evitar pensamientos distorsionados, siempre debemos tener en cuenta:**

**No generalizar** ( )

**Evitar calificaciones negativas**

( )

**Evitar leer el pensamiento de los demás** ( )

**No exagerar el significado de los acontecimientos** ( )

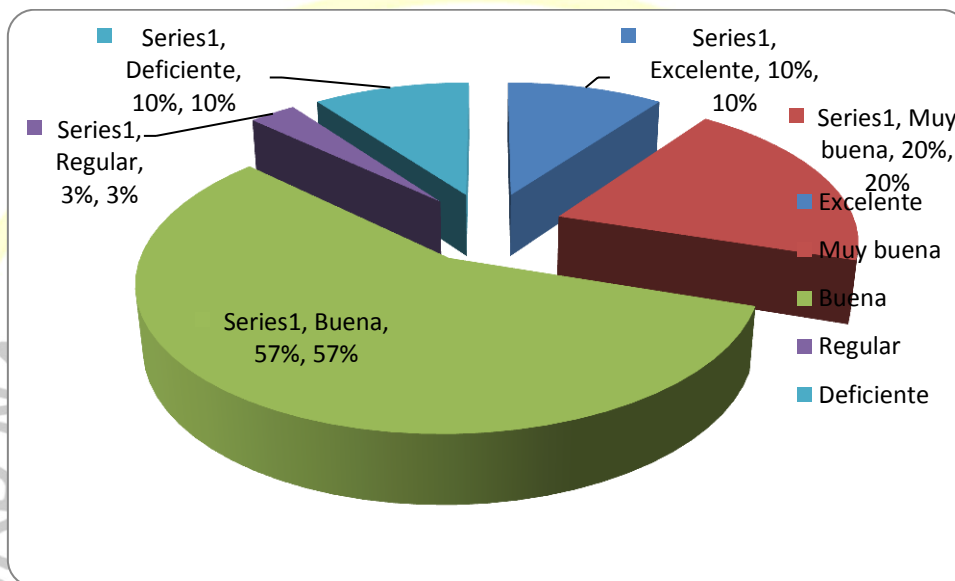


Alternativas	Conteo	Tota l	%	Encuestado s	% de Encuestado
No generalizar	IIII IIII II	12	20%	60	100%
Evitar calificac.	IIII IIII	10	17%		
Evitar leer el pen..	II	2	3%		
No exagerar el sig.	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII I	36	60%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 20% expresó que para evitar pensamientos distorsionados, siempre debemos tener en cuenta no generalizar; un 17% manifestó que para evitar pensamientos distorsionados, siempre debemos tener en cuenta evitar calificaciones negativas; otro 3% expresó que para evitar pensamientos distorsionados, siempre debemos tener en cuenta evitar leer el pensamiento de los demás; y un 60% manifestó que para evitar pensamientos distorsionados, siempre debemos tener en cuenta no exagerar el significado de los acontecimientos. Lo cual refuerza mi hipótesis.

**13. ¿Cómo se ve a sí mismo en el manejo de las emociones?**

- Excelente** ( )
- Muy buena** ( )
- Buena** ( )
- Regular** ( )
- Deficiente** ( )



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Excelente	IIII I	6	10%	60	100%
Muy buena	IIII IIII II	12	20%		
Buena	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII	34	57%		
Regular	II	2	3%		
Deficiente	IIII I	6	10%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 10% expresó que se ve a sí mismo en el manejo de las emociones excelente; un 20% manifestó que se ve a sí mismo en el manejo de las emociones muy buena; otro 57% expresó que se ve a sí mismo en el manejo de las emociones buena; un 3% manifestó que regular y otro 10% dijo que se ve a sí mismo en el manejo de las emociones deficiente. Lo cual refuerza mi hipótesis

**14. ¿Cómo valora sus habilidades emocionales en las relaciones con las otras personas?**

Buenas  Malas



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Buenas	IIII IIII IIII III	18	30%	60	100%
Malas	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII II	42	70%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 30% expresó que valora sus habilidades emocionales en las relaciones con las otras personas buenas; otro 70% expresó que valora sus habilidades emocionales en las relaciones con las otras personas malas. Lo cual refuerza mi hipótesis.

15. En situaciones de tensión, ¿cree que es necesario relajarse?

Siempre  A veces  Nunca



Alternativas	Conteo	Tota l	%	Encuestados	% de Encuestado
Siempre	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII I	36	60%	60	100%
A veces	IIII IIII IIII III	18	30%		
Nunca	IIII I	6	10%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 60% expresó que siempre en situaciones de tensión es necesario relajarse; otro 30% expresó que a veces en situaciones de tensión es necesario relajarse y otro 10% dijo que en situaciones de tensión es necesario relajarse. Lo cual refuerza mi hipótesis.

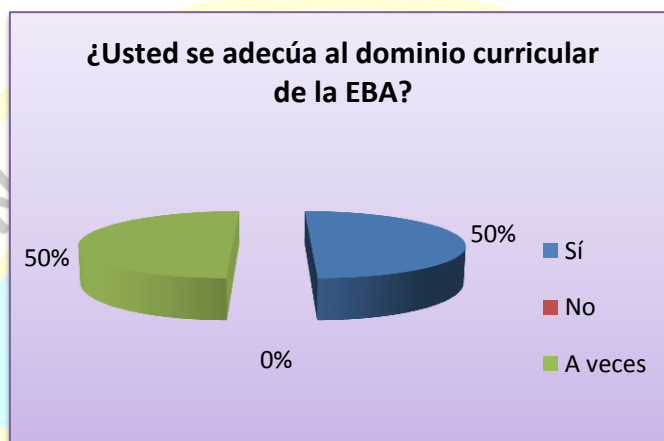
**V.D.: NIVEL DE DESEMPEÑO PROFESIONAL**

**16. ¿Usted se adecúa al dominio curricular de la EBA?**

Sí

No

A veces



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII IIII IIII IIII IIII IIII	30	50%	60	100%
No	IIII IIII IIII IIII IIII IIII	30	50%		
A veces		0	0%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 50% expresó que sí se adecúa al dominio curricular de la EBA y otro 50% dijo que no se adecúa al dominio curricular de la EBA. Lo cual refuerza mi hipótesis.

**17. ¿Está de acuerdo con la planeación y organización académica de la EBA?**

Sí

No

A veces



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII IIII II	12	20%	60	100%
No	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII III	44	73%		
A veces	IIII	4	7%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 20% expresó que sí está de acuerdo con la planeación y organización académica de la EBA; un 73% dijo que no está de acuerdo con la planeación y organización académica de la EBA y otro 7% manifestó que a veces está de acuerdo con la planeación y organización académica de la EBA. Lo cual refuerza mi hipótesis.

**18. ¿Cree que desarrolla una práctica pedagógica y didáctica coherente?**

Sí

No



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII	54	90%	60	100%
No	IIII I	6	10%		

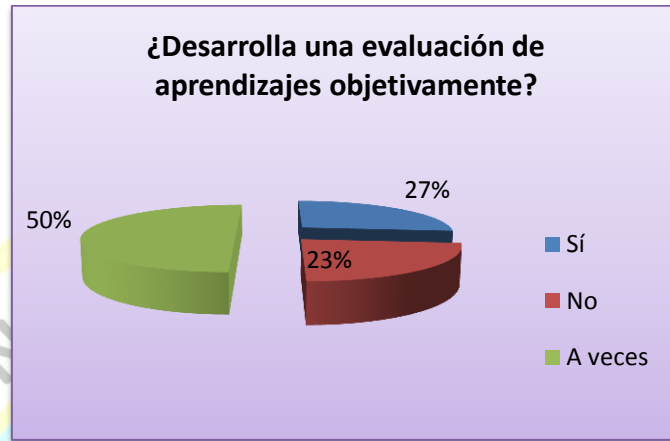
**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 90% expresó que sí cree que desarrolla una práctica pedagógica y didáctica coherente y otro 10% manifestó que no cree que desarrolle una práctica pedagógica y didáctica coherente. Lo cual refuerza mi hipótesis.

**19. ¿Desarrolla una evaluación de aprendizajes objetivamente?**

Sí

No

A veces



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII IIII IIII I	16	27%	60	100%
No	IIII IIII III	14	23%		
A veces	IIII IIII IIII IIII IIII IIII	30	50%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 27% expresó que sí desarrolla una evaluación de aprendizajes objetivamente; un 23% dijo que no desarrolla una evaluación de aprendizajes objetivamente y otro 50% manifestó que a veces desarrolla una evaluación de aprendizajes objetivamente. Lo cual refuerza mi hipótesis.

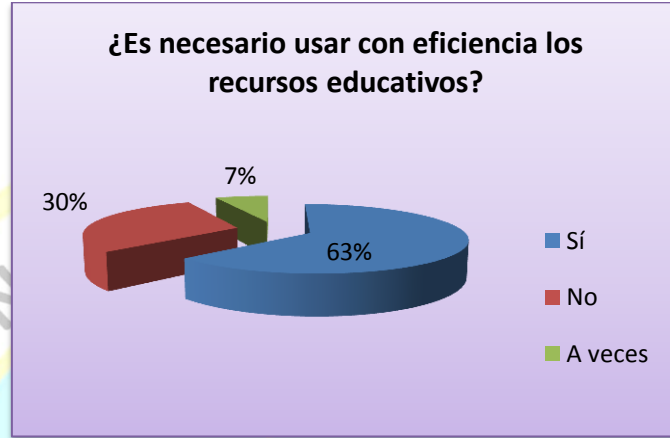


20. ¿Es necesario usar con eficiencia los recursos educativos?

Sí

No

A veces



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII III	38	63%	60	100%
No	IIII IIII IIII III	18	30%		
A veces	IIII	4	7%		

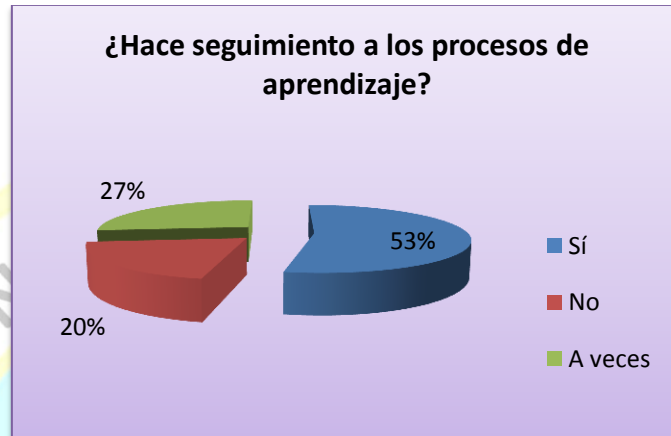
**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 63% expresó que sí es necesario usar con eficiencia los recursos educativos; un 30% dijo que no es necesario usar con eficiencia los recursos educativos y otro 7% manifestó que a veces es necesario usar con eficiencia los recursos educativos. Lo cual refuerza mi hipótesis.

**21. ¿Hace seguimiento a los procesos de aprendizaje?**

Sí

No

A veces



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII IIII IIII IIII IIII IIII II	32	53%	60	100%
No	IIII IIII II	12	20%		
A veces	IIII IIII IIII I	16	27%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 53% expresó que sí hace seguimiento a los procesos de aprendizaje; un 20% dijo que no hace seguimiento a los procesos de aprendizaje y otro 27% manifestó que a veces hace seguimiento a los procesos de aprendizaje. Lo cual refuerza mi hipótesis.

**22. ¿Crea sus recursos didácticos para sesiones específicas?**

- Sí** ( )
- No** ( )
- A veces** ( )
- No responde** ( )



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII III	38	64%	60	100%
No		0	0%		
A veces	IIII IIII IIII IIII	20	33%		
No responde	II	2	3%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 64% expresó que sí crea sus recursos didácticos para sesiones específicas; un 27% manifestó que a veces crea sus recursos didácticos para sesiones específicas y un 3% no responde. Lo cual refuerza mi hipótesis.

**23. En tu CEBA, ¿consideras que hay una buena comunicación institucional?**

Sí  No



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII IIII	10	17%	60	100%
No	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII	50	83%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 83% expresó que sí, en su CEBA considera que hay una buena comunicación institucional; mientras que un 17% manifestó que en su CEBA no hay una buena comunicación institucional. Lo cual refuerza mi hipótesis.

24. ¿Considera que existe una buena comunicación con la comunidad y el entorno?

Sí

No

A veces



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII	40	67%	60	100%
No	IIII IIII IIII	14	23%		
A veces	IIII I	6	10%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 67% expresó que sí, considera que existe una buena comunicación con la comunidad y el entorno; mientras que un 23% manifestó que considera que no existe una buena comunicación con la comunidad y el entorno y un 10% dijo que a veces existe una buena comunicación con la comunidad y el entorno. Lo cual refuerza mi hipótesis.

**25. ¿Se adecúa a la planeación y organización directiva?**

**Sí** ( )

**No** ( )

**A veces** ( )

**No responde** ( )



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII	40	67%	60	100%
No	II	2	3%		
A veces	IIII II	14	23%		
No responde	IIII IIII IIII	4	7%		

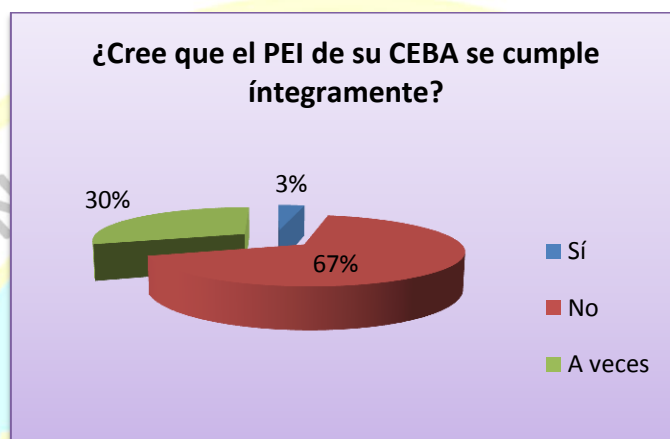
**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 67% expresó que sí, se adecúa a la planeación y organización directiva; mientras que un 3% manifestó que no. Otro 23% dijo que se adecúa a la planeación y organización directiva y un 7% no responde. Lo cual refuerza mi hipótesis.

26. ¿Cree que el PEI de su CEBA se cumple íntegramente?

Sí

No

A veces



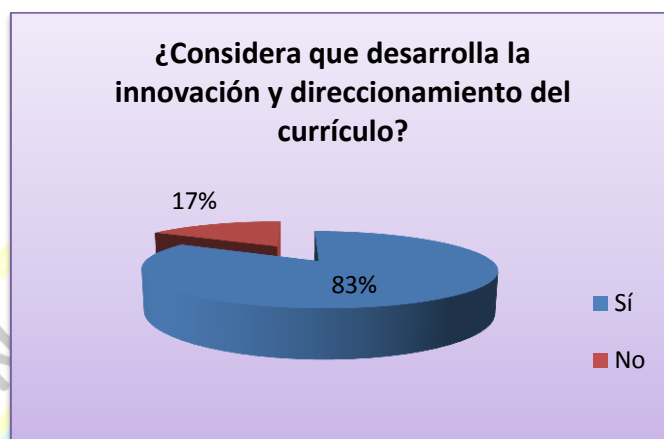
Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	II	2	3%	60	100%
No	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII	40	67%		
A veces	IIII IIII IIII III	18	30%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 3% expresó que sí, cree que el PEI de su CEBA se cumple íntegramente; mientras que un 67% manifestó que no cree que el PEI de su CEBA se cumple íntegramente. Otro 30% dijo que cree que el PEI de su CEBA se cumple íntegramente. Lo cual refuerza mi hipótesis.

27. ¿Considera que desarrolla la innovación y direccionamiento del currículo?

Sí

No



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII	50	83%	60	100%
No	IIII IIII	10	17%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 83% expresó que sí, considera que desarrolla la innovación y direccionamiento del currículo; mientras que un 17% manifestó que no considera que desarrolla la innovación y direccionamiento del currículo. Lo cual refuerza mi hipótesis.

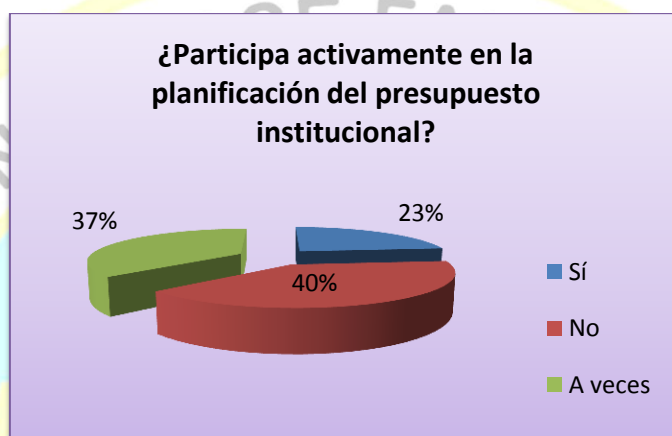


**28. ¿Participa activamente en la planificación del presupuesto institucional?**

Sí

No

A veces



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII IIII III	14	23%	60	100%
No	IIII IIII IIII IIII III	24	40%		
A veces	IIII IIII IIII IIII II	22	37%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 23% expresó que sí, participa activamente en la planificación del presupuesto institucional; mientras que un 40% manifestó que no participa activamente en la planificación del presupuesto institucional. Otro 37% respondió que a veces participa activamente en la planificación del presupuesto institucional, lo cual refuerza mi hipótesis.

**29. ¿Piensa asumir la conducción de algún CEBA en el futuro?**

Sí

No

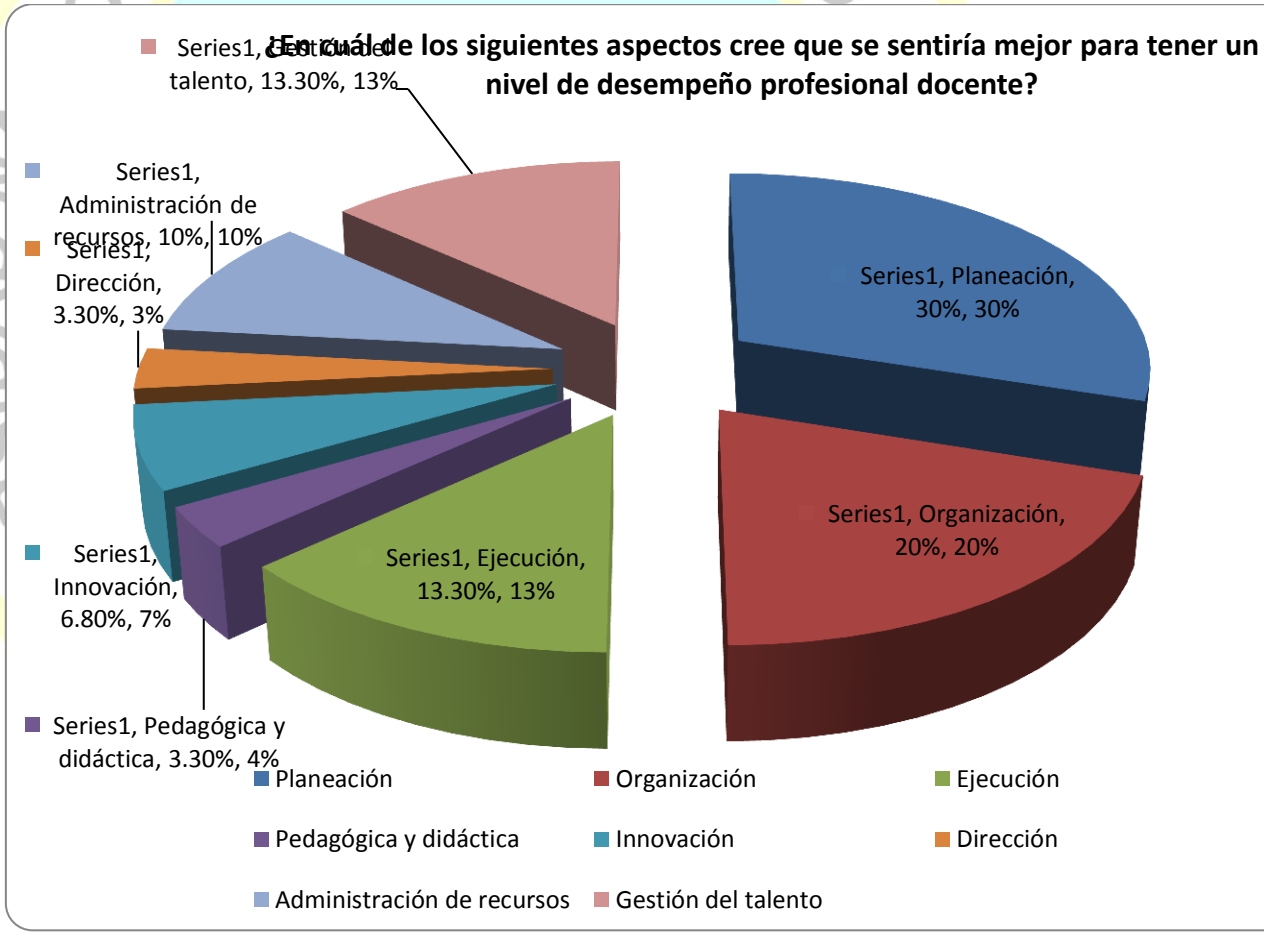


Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Sí	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII III	58	97%	60	100%
No	II	2	3%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 97% expresó que sí, y un 3% manifestó que no piensa asumir la conducción de algún CEBA en el futuro, lo cual refuerza mi hipótesis.

30. ¿En cuál de los siguientes aspectos cree que se sentiría mejor para tener un nivel de desempeño profesional docente?

- Planeación ( )
- Organización ( )
- Ejecución ( )
- Pedagógica y didáctica ( )
- Innovación ( )
- Dirección ( )
- Administración de recursos ( )
- Gestión del talento ( )



Alternativas	Conteo	Total	%	Encuestados	% de Encuestado
Planeación	IIII IIII IIII III	18	30%	60	100%
Organización	IIII IIII II	12	20%		
Ejecución	IIII III	8	13,3%		
Pedag. Y Did.	II	2	3,3%		
Innovación	IIII	4	6,8%		
Dirección	II	2	3,3%		
Adm. De rec.	IIII I	6	10%		
Gest. Del Tal.	IIII III	8	13,3%		

**INTERPRETACIÓN:** De 60 educadores encuestados que equivalen al 100%, el 30% expresó que se sentiría mejor en Planeación. El 20% en Organización. El 13,3% en Ejecución. El 3,3% en Pedagógica y didáctica. El 6,8% en Innovación. El 3,3% en Dirección. El 10% en Administración de recursos y el 13,3% en Gestión del talento. Lo cual refuerza mi hipótesis.

#### 4.2 Contrastación de hipótesis

Si nuestra hipótesis ha sido contrastada, recordemos nuestra hipótesis de trabajo: La tensión emocional incide significativamente en el nivel de desempeño profesional de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos en el 2015. Y se deduce lo siguiente:

\* Las metas de atención se relacionan poderosamente con el estrés en los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015.

\*La tensión emocional influye cualitativamente en el desempeño de los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos en el 2015.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1 Discusión de resultados**

Al realizar el análisis de los resultados obtenidos por las encuestas, los test y las entrevistas catalogadas como instrumentos de recolección de datos, como investigador estoy muy convencido con los resultados obtenidos por parte de la población muestral.

Los resultados serán corroborados con las diferentes teorías tomadas en nuestro marco teórico, en el que se encuentran algunas citas de investigaciones anteriormente realizadas relacionada con mi tema de investigación que tiene un aporte significativo en el contenido de sus bases teóricas.

A partir de las estrategias utilizadas para esta investigación se pudo recolectar la información que me sirvió para llegar a las diferentes conclusiones y recomendaciones, permitiendo que se identifiquen los problemas en que es la tensión emocional y su incidencia en el nivel de desempeño de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos en el 2015, la misma que me sirvió como campo de estudio en esta tesis.

Es conocido como la tensión emocional repercute frente a problemas de manera inteligente, creativa y conciliadora, por qué algunas personas tienen más desarrollada que otras la habilidad para relacionarse bien con los demás, aunque no sean las que más se destacan por su inteligencia, por qué algunos triunfan, aunque no sean los más inteligentes.

El estudio de los sentimientos y las emociones desde hace más de una década gana cada día numerosos seguidores, no solo de la intelectualidad, de manera que se tiene que familiarizar con la tensión emocional.

La palabra tensión se originó en el vocablo latino “tensionis” y alude al estado en que se halla algo, atraído por dos fuerzas que se contraponen, lo que hace que aparezca tirante, forzado hacia ambos extremos, y carente de elasticidad. Por lo que, frente a la problemática existente podemos ser objetivos en nuestra visión y misión.

Sin embargo, es aún discutible sobre el nivel de desempeño profesional de los docentes de los CEBA. Esta discusión nos coloca en la necesidad de redefinir las áreas del desempeño docente. En este sentido, la OREALC-UNESCO propone apoyar el desarrollo de una comprensión ampliada de la profesión docente, entendiendo los múltiples factores que inciden en la calidad del desempeño de los maestros (Robalino, 2005).

Al respecto, Progré (2006) sostiene que la práctica docente es una práctica social compleja. Si bien es definida a partir del microespacio en el que se articulan docente-alumno-conocimiento, desencadenando modos de relación según los cuales la posición de cada uno de estos elementos determina el valor y el lugar de cada uno de los otros, el microespacio de la práctica docente se inscribe en otros espacios más amplios que condicionan y normativizan sus operaciones: la institución escolar, el sistema educativo y la sociedad. El problema de la práctica docente y de la profesión docente no puede resolverse solamente desde una perspectiva pedagógica; su abordaje implica la construcción de un modelo que dé cuenta de estas relaciones intersubjetivas y debe analizarse desde las teorías epistemológicas que subyacen a la concepción de conocimiento (Guyot, 1999).

De manera que es necesario demostrar la correlación existente entre tensión emocional y el nivel de desempeño profesional de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos en el 2015. Para llegar a las decisiones tomadas he contado con la asesoría del Doctor Augusto Ramiro Brito Díaz, quien hizo un seguimiento constante de mi trabajo investigativo.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

Habiendo culminado esta tesis, debo indicar mi gran satisfacción por ser pertinente, quedando satisfecho con los resultados; pero sin dejar de lado las conclusiones a las que he arribado:

Percibir a tiempo los cambios psicológicos para permitir utilizarlos como indicador de que es hora de modificarlos. Si no se sintoniza con los cambios en nuestro nivel de ansiedad, corremos el riesgo de actuar de forma impulsiva. Algunos comportamientos están asociados a emociones específicas. Por ejemplo, nos pasamos horas sin hacer nada cuando estamos deprimidos; nos acercamos a la gente cuando estamos entusiasmados y; nos agitamos cuando estamos nerviosos. Como sucede con los cambios fisiológicos, si no les ponemos freno perpetúan las emociones.

Una transformación en la profesión docente y un cambio de paradigma en la educación, resulta imprescindible tanto para el profesor como para el alumno conocer cómo funciona el cerebro humano. La excelencia educativa pasa por concretar las finalidades del aprendizaje, que por supuesto ha de ser significativo, y disponer de los conocimientos científicos que nos suministra la neuroeducación sobre cómo aprendemos.

Para el MINEDU, el buen docente Conoce las necesidades educativas especiales más frecuentes; la edad y el género según cada contexto sociocultural; las características lingüísticas de sus estudiantes en lo concerniente a lenguas y patrones comunicativos vinculados con formas de usar el lenguaje en contextos específicos; y, las prácticas culturales en las que han sido socializados sus estudiantes y las características de sus familias.

Finalmente, se hace necesario el trabajo en equipo para integrar a docentes, comunidad y educandos, logrando de este modo un clima adecuado para un desempeño docente que contribuya con los aprendizajes esperados en cada una de las áreas del currículo educativo de los CEBA.

## 6.2 Recomendaciones

Al culminar esta tesis, no puedo dejar de lado ciertas recomendaciones que son importantes para tener en cuenta tanto en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión como en los CEBA del Distrito de Los Olivos, y son las siguientes:

- Que en la Escuela de Post Grado se publiquen las conclusiones de todas las tesis con la finalidad que la comunidad e investigadores tengan acceso a ellas, con la finalidad de considerar los referentes y lograr el éxito sociocultural.
- Que los docentes de los CEBA del Distrito de Los Olivos deben recibir capacitación constantemente sobre las características y tratamiento sobre la tensión emocional con la finalidad de alcanzar un nivel de desempeño profesional de los docentes en forma exitosa.
- Que los docentes conozcan los principales enfoques y teorías contemporáneas de la educación y expliquen su relación con la organización y desarrollo de sus prácticas de enseñanza. De esta manera sabrá cómo enseñar las materias de las áreas a su cargo y dominar una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos.
- Los docentes deben mostrar interés por mejorar el desempeño con la finalidad de despertar el interés de los estudiantes y comunidad en general para que contribuyan a un enlazamiento continuo.
- Establecer una comunicación fluida y cordial con los alumnos con la finalidad de descubrir en ellos sus fortalezas y debilidades y a partir de ello mejorar las condiciones de enseñanza.



- Los alumnos deben comunicar a sus docentes sus dificultades con respecto al aprendizaje de los contenidos curriculares.
- Reconocer las debilidades y fortalezas que dará lugar al conocimiento de oportunidades y amenazas diversas en cuanto al desarrollo institucional de los CEBA del Distrito de Los Olivos.



## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales

1. Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular (2008: 306).
2. Goncavales (1997): Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Una aproximación conceptual. Memorias Convención Internacional de Salud Pública. Cuba Salud 2012. La Habana 3-7 de diciembre.
3. Lafourcade (1974): La evaluación docente en la pedagogía Montessori: propuesta de un instrumento. educ.educ. Vol.11 no.1 Chia Jan.
4. Lucipinio, Iñiguez – Rueda (2001: 16): El estudio psicosocial de las emociones: Una revisión y discusión de la investigación actual. Psico. 16, 139-151.
5. Manfred Spitzer, Omega, 2005. Aprendizaje: neurociencia y escuela de la vida-manfred spitzer-9788428214155.
6. Schwab, DJ y D. Beletsky. (1999: 109): Informe sobre el modelado hidrodinámico. Reunión del grupo de modelado EEGLE, Ann Arbor, MI, 06 de junio. (5)
7. Vera, Mora y Lapeña, (2006): Dirección y gestión de centros docentes. Guía práctica para el trabajo diario del equipo directivo. Barcelona: Graó.

### 7.2 Fuentes bibliográficas

1. Bloom, Benjamín (1956): Taxonomía de objetivos de la educación. McKay Company, Inc.
2. Bursk, E. (1981). “El factor humano en la dirección de empresas” CECSA – México.
3. Cano, Elena (2005): Cómo mejorar la competencia de los docentes. Editorial Graó, de IRIF, S.L., p. 121.
4. Castro León, Jorge. (1999). “¿Qué es formación profesional?”. Edic. J.C.L. Lima, Perú.

5. Chiavenato (2007: 59): Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill.
6. Davis, K. y Newstrom, J. (1999: 129-130): Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw Hill.
7. Elton Mayo, George y sus colaboradores (1927): Las evaluaciones críticas en y Dirección de Empresas, Ed. John Cunningham Wood, Michael C. Wood.
8. Espino Rabanal, Juan Pedro. (2001). "Dispersión salarial, capital humano y segmentación laboral en Lima". Editado por Consorcio de Investigación Económica y Social, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
9. Farro Custodio, Francisco. (1995). "Planificación y administración de sistemas educativos. Editorial Centro de Proyección Cristiana. Lima.
10. Forés I Miravalles, Anna y Ligioiz Vázquez, Marta (2009): Descubrir la neurodidáctica: aprender desde, en y para la vida. Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona, 304 págs. Colección: Salud y educación, 130. Prólogo de M. Elvira Torre Mañas.
11. Gonzales, Celia y Capitel (2001): Manual de mediación. Editorial S.A. Atelier libros.
12. Guyot. (1999, 23). Modelo epistemológico particular. Edit. Morata - Madrid, España.
13. Hernández, J., Gallarzo, M. y Espinoza, J. (2011): Desarrollo organizacional. Enfoque Latinoamericano. México: Pearson.
14. Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. (2008): Metodología de la Investigación (4° ed.). México: Mc Graw- Hill Interamericana.
15. Katz y Kahn (1999): El clima organizacional. Qué es y cómo analizarlo. Madrid: Biblioteca Nueva. Pp. 340-343.
16. Litwin y Stinger (1968): Una evaluación de la organización. Personal psicología 28.1 (1975): 19-38.
17. Kein Bain (2007). Lo que hacen los mejores profesores de universidad. Universidad de Valencia.
18. Kuczynski, Pedro Pablo y Ortiz de Cevallos, Felipe. (2001). "El reto, competir y crear empleo. Empresa editora El Comercio S.A. Lima, Perú.
19. Peiró, J. M. (1995): Psicología de la organización (Vol. 2). Madrid: Toran S.A.
20. Progré (2006). El buen desempeño docente. Poliedro. Loja

21. Robbins S. (1999). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.168.
22. Rodríguez Gregorio, Javier Gil, García, Eduardo (1996): Metodología de la investigación cualitativa. México: Ediciones Aljibe.
23. Sovero (2007: 299): Semiconductor Integral Ciencia y Tecnología, Set de seis volúmenes. México: Ediciones Aljibe.
24. Valdivia Vivanco, Edgar. (2002). “Planeamiento y diseño curricular para la formación profesional” Ministerio de Educación. Lima, Perú.

### 7.3 Fuentes hemerográficas

1. Belaunde, I. (1994), *Hábitos de Estudio*. En: Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
2. Bustamente, Hernández y Yáñez, (2009): El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Revista Elsevier. España S.L.
3. García San Miguel, Luis (2006): La sociedad autogestionada: una utopía democrática. El catoblepas. Revista crítica del presente. Número 64. Junio 2006. Página 12.
4. Lewin, Lippitt y White (1939): Los patrones de comportamiento agresivo en forma experimental creado “Climas sociales”. Revista de Psicología Social. 10,271-299.
5. Robalino Campos, Magaly (2005). Protagonismo docente. Revista PRELAC N° 1/ julio. UNESCO.
6. Sandoval, Juan (2004): Una Perspectiva Situada de la Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales. Revista de epistemología. Chile.

## 7.4 Fuentes electrónicas

1. **Idel Vexler** viceministro de Gestión Pedagógica  
<http://www.educared.edu.pe/planlector/DetalleImplementar/1266/¿como-elaborar-un-plan-lector?/>
2. **EDITORIAL SANTILLANA** [http://www.santillana.com.co/alfaguara\\_inf/index.php](http://www.santillana.com.co/alfaguara_inf/index.php)  
**Colecciones**  
[http://www.santillana.com.co/alfaguara/catalogo\\_colecciones.php](http://www.santillana.com.co/alfaguara/catalogo_colecciones.php)  
[http://www.santillana.com.co/alfaguara/catalogo\\_colecciones.php?pagina=2](http://www.santillana.com.co/alfaguara/catalogo_colecciones.php?pagina=2)  
**Libros y autores**  
[http://www.santillana.com.co/alfaguara\\_inf/catalogo\\_libros.php](http://www.santillana.com.co/alfaguara_inf/catalogo_libros.php)  
Universidad San Martín de Porres. Guía para la elaboración, desarrollo y presentación del proyecto e informe de tesis de maestría y doctorado en educación. Extraído en el 2011, desde:  
<http://www.usmp.edu.pe/faceduca/pdf/GUIA.pdf>
3. Universidad César Vallejo. Uso de la pizarra digital interactiva para desarrollar las competencias en los alumnos de la I.E “Latino” del Distrito de San Pedro de Lloc, en la provincia de Pacasmayo.

## ANEXOS



### EVIDENCIAS DEL TRABAJO DESARROLLADO INSTRUMENTO PARA LA TOMA DE DATOS ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LOS CEBA DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS

*INDICACIONES: Estimado docente del CEBA, a continuación se le formula una serie de preguntas, las mismas que se les pide leer propiedad y responder con coherencia. Gracias por valioso apoyo.*

#### VI: TENSIÓN EMOCIONAL

1. ¿Cree que su personalidad como docente en el CEBA es de?

- |              |     |     |
|--------------|-----|-----|
| Inquietud    | ( ) | ( ) |
| Incapaz      | ( ) | ( ) |
| Cariño       | ( ) | ( ) |
| Timidez      | ( ) | ( ) |
| Comunicativo | ( ) | ( ) |

2. Cuando tiene problemas caseros, ¿Piensa en desatender el problema personal y pensar en otra cosa?

- |               |     |
|---------------|-----|
| Nada          | ( ) |
| Un poco       | ( ) |
| Moderadamente | ( ) |
| Bastante      | ( ) |
| Mucho         | ( ) |
| Quizá         | ( ) |

3. Cuando estás tenso, ¿siente ganas de suspirar, respirar hondo o dormir?

- |               |     |
|---------------|-----|
| Nada          | ( ) |
| Un poco       | ( ) |
| Moderadamente | ( ) |
| Bastante      | ( ) |
| Mucho         | ( ) |

4. Cuando estás tenso (a), ¿piensas que no puedes hacer ninguna actividad?  
Sí  No  A veces

5. ¿Cree que los sentimientos de depresión y tristeza perjudican su desempeño laboral?  
Sí  No  A veces

6. ¿Usted cree que un problema es perjudicial para su desenvolvimiento?  
Sí  No

7. Si tiene algo de dominio de sus impulsos emocionales, siente que tiene:

- Autodominio ( )
- Confiabilidad ( )
- Adaptabilidad ( )
- Innovación ( )

8. ¿Cree que el autodominio lo hace un profesional?

- Excelente ( )
- Muy bueno ( )
- Bueno ( )
- Regular ( )
- Deficiente ( )

9. Según su apreciación, ¿las personas que muestran confiabilidad tienen una personalidad?

- Excelente ( )
- Muy buena ( )
- Buena ( )
- Regular ( )
- Deficiente ( )

10. ¿Considera que todo tipo de innovación es necesaria?

Siempre

A veces

Nunca

11. ¿Cree que algunas de estas alternativas son herramientas de control emocional en el trabajo?

Nuestros pensamientos ( )

Nuestros comportamientos ( )

Nuestros cambios fisiológicos ( )

12. Para evitar pensamientos distorsionados, siempre debemos tener en cuenta:

No generalizar ( )

Evitar calificaciones negativas ( )

Evitar leer el pensamiento de los demás ( )

No exagerar el significado de los acontecimientos ( )

13. ¿Cómo se ve a sí mismo en el manejo de las emociones?

Excelente ( )

Muy buena ( )

Buena ( )

Regular ( )

Deficiente ( )

14. ¿Cómo valora sus habilidades emocionales en las relaciones con las otras personas?

Buenas

Malas

15. En situaciones de tensión, ¿cree que es necesario relajarse?

Siempre

A veces

Nunca



**VD: NIVEL DE DESEMPEÑO PROFESIONAL**

**16. ¿Usted se adecúa al dominio curricular de la EBA?**

Sí  No  A veces

**17. ¿Está de acuerdo con la planeación y organización académica de la EBA?**

Sí  No  A veces

**18. ¿Cree que desarrolla una práctica pedagógica y didáctica coherente?**

Sí  No

**19. ¿Desarrolla una evaluación de aprendizajes objetivamente?**

Sí  No  A veces

**20. ¿Es necesario usar con eficiencia los recursos educativos?**

Sí  No  A veces

**21. ¿Hace seguimiento a los procesos de aprendizaje?**

Sí  No  A veces

**22. ¿Crea sus recursos didácticos para sesiones específicas?**

Sí ( )

No ( )

A veces ( )

No responde ( )

**23. En tu CEBA, ¿consideras que hay una buena comunicación institucional?**

Sí  No

**24. ¿Considera que existe una buena comunicación con la comunidad y el entorno?**

Sí  No  A veces

25. ¿Se adecúa a la planeación y organización directiva?

- Sí ( )  
No ( )  
A veces ( )  
No responde ( )

26. ¿Cree que el PEI de su CEBA se cumple íntegramente?

- Sí  No  A veces

27. ¿Considera que desarrolla la innovación y direccionamiento del currículo?

- Sí  No

28. ¿Participa activamente en la planificación del presupuesto institucional?

- Sí  No  A veces

29. ¿Piensa asumir la conducción de algún CEBA en el futuro?

- Sí  No

30. ¿En cuál de los siguientes aspectos cree que se sentiría mejor para tener un nivel de desempeño profesional docente?

- Planeación ( )  
Organización ( )  
Ejecución ( )  
Pedagógica y didáctica ( )  
Innovación ( )  
Dirección ( )  
Administración de recursos ( )  
Gestión del talento ( )  
Comunicación institucional ( )  
Interacción comunidad ( )  
Preparación ( )  
Enseñanza ( )  
Participación de la gestión ( )  
No sabe ( )  
No opina ( )

## VISTAS FOTOGRÁFICAS



*El autor de esta tesis en una vista muy profesional.*



## REFERENCIAS DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS

LOS OLIVOS



El distrito peruano de Los Olivos es uno de los 43 distritos que conforman la Provincia de Lima, ubicada en el Departamento de Lima. Se encuentra localizado en Lima Norte (Zona Norte de Lima Metropolitana). Limita al norte con el distrito de Puente Piedra, al este con el distrito de Comas y el distrito de Independencia y al sur y oeste con el distrito de San Martín de Porres.

### Historia

A mediados del siglo XVI, al fracasar el sistema de encomiendas el Cabildo limeño concedió tierras a Nicolás de Ribera en el Valle de Chillón y a Francisco de Ampuero en Chuquitanta. Para el siglo XVII, cerca de estas propiedades se habían desarrollado las haciendas de El Naranjal, Pro, Infantas y Aznapuquio.

La más importante de las haciendas, El Naranjal, fue adquirida en 1732 por Juan Melchor del Molino, cuyo hermano la dedicó a la producción de caña de azúcar. En 1757 la hacienda fue vendida a Juan José de la Puente, V marqués de Corpa, a cuya muerte esta pasó a su esposa, Constanza de la Puente, quien la heredó a su cuñado Felipe Sancho-Dávila, I marqués de Casa Dávila. La hacienda fue propiedad de los marqueses de Casa Dávila y sus descendientes hasta mediados del siglo XIX cuando fue adquirida por el suizo Francisco Taleri Soldini y el italiano Guillermo Rainieri.

Los primeros esfuerzos por crear un nuevo distrito datan de 1970, cuando un grupo de vecinos de El Trébol y Sol de Oro, se unieron para formar el Comité Gestor "Rosa de América", el cual, lamentablemente no tuvo los resultados esperados.

La unión de otras urbanizaciones como Mercurio, Villa Los Ángeles, Panamericana Norte, Parque Naranjal, Micaela Bastidas, Santa Luisa - 2.<sup>a</sup> Etapa, Pro, Las Palmeras y Villa del Norte, permitió fundar el 4 de febrero de 1977 un comité con mayor alcance, cuya junta directiva fue presidida por el Sr. Rolando Ramos Anicama. El siguiente paso fue bautizar al nuevo distrito con un nombre que sustentara las gestiones ante los Poderes del Estado. Entrevistados Rolando Ramos y Eufronio Avendaño, relataron que la decisión se tomó en 1977, en medio de un intenso debate entre los delegados del Comité quienes presentaron propuestas como Rosa de América, Las Palmeras, Sol de Oro, Parque Naranjal, Covida, entre otros.

En vista que no hubo acuerdo y como una alternativa final al tenso debate, el Sr. Víctor Morillo, Fiscal del Comité, propuso el nombre de Los Olivos, el cual fue apoyado por los señores Avendaño y Ramos; argumentando que Los Olivos hace referencia a los triunfadores en la época de los griegos y romanos, el ingreso de Jesús con sus discípulos a la ciudad de Jerusalén, así como a la esperanza y compromiso de una vida nueva, tal como lo revela la odisea vivida por Noé y su familia en el diluvio universal.

El consenso fue inevitable y al someterse a votación, los delegados coincidieron en que Los Olivos era el nombre perfecto para el nuevo distrito, pues estos árboles representan el "triunfo y anhelo de los vencedores".

Entre 1977 y 1979 el sacrificado esfuerzo de dirigentes y vecinos en general, mantuvieron vivo el sueño de formar un nuevo distrito, el cual surgía como una necesidad de los centros poblados comprendidos entre la Av. Tomás Valle y el límite con el río Chillón. Además, posee grandes espacios urbanos que forman el pulmón de la ciudad, mejorando así su sistema urbano.

Se efectuaron incontables reuniones con autoridades políticas de la época y se elaboraron cientos de documentos con la finalidad de obtener los informes aprobatorios en múltiples instancias ante los Poderes Ejecutivo y Legislativo.

Los Olivos es un distrito de creación relativamente reciente pues fue creado el 6 de abril de 1989, cuando se le separó del distrito de San Martín de Porres por pedido expreso de un importante número de vecinos residentes de las urbanizaciones Las Palmeras, Mercurio, El Trébol, Sol de Oro, Panamericana Norte, Villa Sol, Parque Naranjal, Covida, Villa los Ángeles, entre otras; representados por un Comité Gestor que fue el encargado de hacer las diligencias ante las autoridades respectivas. El principal motivo de la separación fue el abandono de dichas urbanizaciones residenciales por parte de la Municipalidad de San Martín de Porres.

### **Hitos urbanos**

Los Olivos es un distrito donde se encuentran urbanizaciones como Mariscal Gamarra, Covida, Sol de Oro, Mercurio, Las Palmeras, El Trébol, Pro, Villa Sol, Panamericana Norte, Micaela Bastidas, Villa del Norte, Parque Naranjal, Villa Los Ángeles, Los Pinares, Angélica Gamarra, Prolima, San Elías, Good Year, Palmas Reales; son algunas de las más sobresalientes en el distrito. También existen dentro del distrito algunos asentamientos humanos formados después de su creación distrital tales como: AA.HH

Enrique Milla Ochoa, AA.HH Laura Caller, AA.HH Armando Villanueva, AA.HH Los Olivos de Pro y otros más antiguos como Fortín Caycho, 6 de Noviembre, Mercurio Alto y Revolucionarios de José Carlos Mariátegui.

### **Educación/Instrucción**

Alberga universidades como la Universidad Católica Sedes Sapientiae (UCSS), primera universidad privada en Lima Norte, la Universidad César Vallejo (UCV), la Universidad de Ciencias y Humanidades (UCH), la Universidad Privada del Norte y una sucursal de la Universidad Privada Telesup. Además de una gran cantidad de institutos de educación superior e instituciones educativas de nivel escolar tanto públicas como privadas.

### **Autoridades Municipales**

Alcalde:

Pedro Moisés del Rosario Ramírez, del Partido Perú Posible (PP).

Regidores:

Dina Luz Claeysen Arroyo Perú Posible

Tony Moises Cruz Sumarriva Perú Posible

William Enrique Pérez Chacón Perú Posible

María Del Pilar Pérez Carbajal Perú Posible

Jesus Marcial Solis Asencios Perú Posible

Jesus Alfredo Tovar Noroña Perú Posible

Raúl Antonio Lagos Herrera Perú Posible

Jonathan Henry Cárdenas Duran Perú Posible

Néstor Bernardo Corpus Vergara Siempre Unidos

Felipe Melgarejo Moya Siempre Unidos

María Nelly Yolanda Huaynate Alva Partido Solidaridad Nacional

Arthur William García Bocanegra Partido Solidaridad Nacional

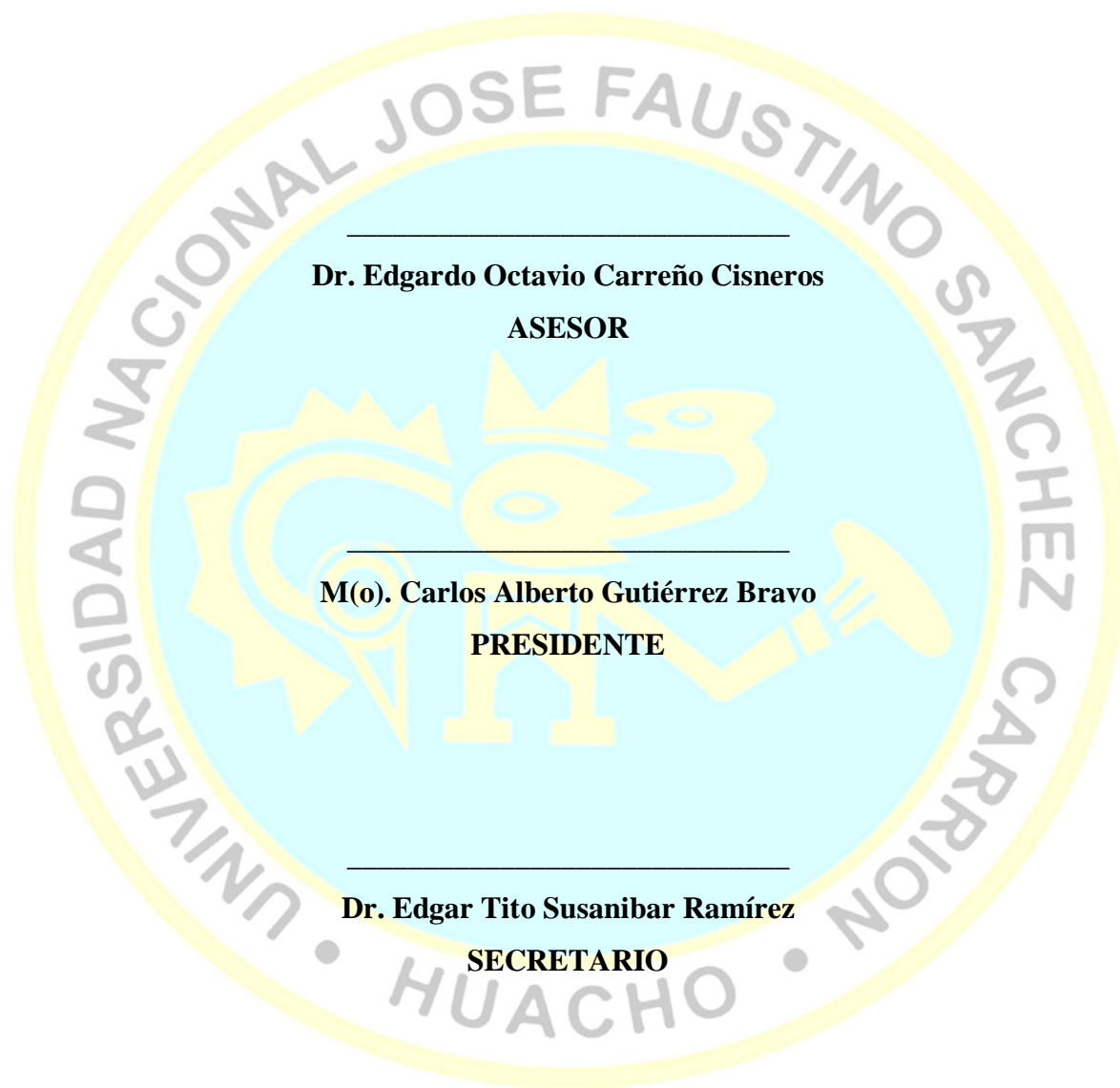
Fani Regina Fernández Alva Por Ti Los Olivos

**Festividades**

Julio: Virgen del Carmen.

Octubre: Señor de los Milagros.





---

**Dr. Edgardo Octavio Carreño Cisneros**

**ASESOR**

---

**M(o). Carlos Alberto Gutiérrez Bravo**

**PRESIDENTE**

---

**Dr. Edgar Tito Susanibar Ramírez**

**SECRETARIO**

---

**Dr. Eustorgio Godoy Benavente Ramírez**

**VOCAL**