



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Estrés Laboral y Desarrollo Profesional Docente en la Institución
Educativa 14917 “Micaela Bastidas” del Distrito de Máncora 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Flores Clavijo, Flor del Carmen (ORCID: 0000-0002-3716-1903)

ASESOR:

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander (ORCID: 0000-0002-7848-7002)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Atención Integral del Infante, Niño y Adolescente

PIURA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a nuestro omnisapiente Dios, por haberme acompañado a lo largo de cada hora, minuto y segundo dedicado en la elaboración de la presente tesis. Sin su ayuda, ni una sola tilde hubiese estado escrita aquí.

Agradecimiento

Es oportuno y merecido agradecer a quienes han colaborado gentilmente desde el inicio de mis estudios de posgrado hasta la culminación de la presente tesis. A Odilia Clavijo Cornejo de Flores, mi madre, por su invaluable apoyo moral y espiritual en mi formación profesional. ¡Eternamente gracias!

A la prestigiosa casa superior de estudios Cesar Vallejo, por brindarme una educación de calidad. Al profesor Jorge Gustavo Suarez Castillo, por su permanente motivación y estímulo durante la realización de esta tesis, y al profesor Cesar Augusto Guevara Medina, por sus aportes que permitieron aclarar mis enmarañadas ideas, alentándome a descubrir pacientemente el placer del trabajo intelectual.

Al destacado Maestro, Dr. Yván Alexander Mendívez Espinoza; por sus enseñanzas, recursos y herramientas, necesarias para llevar a cabo el proceso de investigación que han acompañado el inicio del camino de superación y éxito personal y profesional. Mi reconocimiento para usted. Si nombrara a todos los que con su infinito amor de alguna manera han contribuido, faltarían páginas, por lo que, de manera general, mi agradecimiento para todos ellos.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.MÉTODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de Investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de Análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población de estudio.....	15
Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable estrés laboral y sus dimensiones.....	19
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desarrollo profesional docente y sus dimensiones.....	20
Tabla 4. Relación entre el estrés laboral y el desarrollo profesional docente	21
Tabla 5. Relación entre el estrés laboral y el desarrollo en el ámbito personal social	22
Tabla 6. Relación entre el estrés laboral y el desarrollo en el ámbito pedagógico	23
Tabla 7. Relación entre el estrés laboral y el desarrollo en el ámbito institucional.	24

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Distribución porcentual de la variable estrés laboral	19
Figura 2. Distribución porcentual de la variable desarrollo profesional docente..	20

Resumen

La presente investigación se desarrolló con el propósito de determinar la relación entre el estrés laboral y el desarrollo profesional docente en la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, 2021. Utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica y diseño descriptivo correlacional; el grupo muestral fue seleccionado con la técnica del muestreo censal, efectuándose la recopilación de datos en toda la población focalizada con la técnica de la encuesta amparada por dos cuestionarios, uno para cada variable. Además, se optó por efectuar un estudio piloto a 10 participantes, cuyos resultados se sometieron a la prueba del Alfa de Cronbach para calcular su confiabilidad, resultando un índice de 0,868 para la variable estrés laboral y 0,959 para la variable desarrollo profesional docente, determinándose una buena confiabilidad. Los resultados obtenidos fueron sistematizados y analizados mediante las aplicaciones informáticas SPSS® V22 y Microsoft Excel. Se concluyó que las variables estrés laboral y desarrollo profesional docente, presentaron una significancia bilateral $p=0,000$; concluyéndose que existe una correlación positiva alta de 0,878 entre las dos variables.

Palabras clave: estrés laboral, desarrollo profesional, pedagógico, agotamiento.

Abstract

This research was developed with the purpose of determining the relationship between work stress and teacher professional development in the educational institution "Micaela Bastidas" of Máncora, 2021. It used a methodology of quantitative approach, basic type and correlational descriptive design; The group was selected with the census sampling technique, collecting data on the entire targeted population with the survey technique supported by two questionnaires, one for each variable. In addition, it was decided to carry out a pilot study on 10 participants, whose results were subjected to the Cronbach's Alpha test to calculate their reliability, resulting in an index of 0.868 for the work stress variable and 0.959 for the teacher professional development variable, determining a good reliability. The results obtained were systematized and analyzed using the SPSS® V22 and Microsoft Excel computer applications. It was concluded that the variables work stress and teacher professional development presented a bilateral significance $p = 0.000$; concluding that there is a high positive correlation of 0.878 between the two variables.

Keywords: work stress, professional development, pedagogical, exhaustion.

I. INTRODUCCIÓN

Osorio (2016) menciona que naciones diversas (Finlandia, Singapur, EEUU, España, Hong Kong, Australia), a las que se les reconoce por sus esfuerzos para apoyar a los docentes en su desarrollo profesional, diseñan estratégicamente cómo formar a los maestros; en este sentido, esas estrategias han fortalecido la capacidad reflexiva de los docentes, ayudándoles a ser conscientes de la necesidad de que la dirección del aprendizaje debe mejorar (Bautista & Ortega-Ruíz, 2015).

En ese sentido, Gutiérrez y otros (2019) indican que al docente hoy se le exige funciones o roles nuevos, tales como el de facilitar los aprendizajes, mediador eficaz, promotor del trabajo cooperativo y que preserve o fomente alumnos equilibrados psicológicamente, sin perder la capacidad afectiva y la cohesión social del grupo a su cargo y de sus familias.

De igual forma según Montenegro, citado por Zavaleta (2018) indicó que el estrés laboral genera ausentismo laboral, disminución en el desempeño, mala distribución de las funciones y deterioro de las relaciones humanas. El estrés se tiene que enfrentar con sinergia de sectores que generen medidas de fortalecimiento de la salud mental.

Igualmente, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura – OEI (2016) indica que se debe tener presente que la calidad educativa es medida según la calidad de sus maestros; además, los docentes trabajan en un ámbito sociocultural establecido y específico, con condicionamientos educativos propios de cada realidad. El estado debe asumir estas demandas para hacer frente a las barreras que dificultan el que los docentes se desarrollen y, por ende, mejoren su labor educativa. Teniendo en cuenta lo complejo de este escenario, en Colombia, Gonzales, (2018), menciona que estas exigencias familiares, laborales y sociales traen como consecuencia, un docente estresado.

De acuerdo con Eirín (2018) en la actualidad, tanto en el Perú como en el ámbito internacional se asume que el maestro debe mejorar su capacidad de aprender y aprovechar el conocimiento para innovar sus estrategias, con miras a activar de

mejor manera los aprendizajes de sus estudiantes. Esto implica que el maestro debe comprometerse emotiva y cognitivamente, con estrategias innovadoras que le ayuden a sentirse realizado y fortalezcan a sus estudiantes (Oviedo, P, 2012).

Sangrá y otros (2019) indican que la sociedad presenta sus exigencias; pero no es solo ella, también lo hacen la familia, las leyes, el estado y el mundo laboral; estos requerimientos exigen respuestas adecuadas de los maestros en el proceso de aprendizaje. Esta situación se presenta siempre de forma retadora y trae consigo que el docente se sienta agotado emocionalmente, que su realización personal se vea deteriorada e, incluso, lleva a que se deshumanice el educador y el mismo sistema educativo.

Sin embargo, Velásquez (2021) revela que existen docentes que carecen de apoyo por parte del personal directivo, autoridades de la comunidad y demás agentes educativos; desmotivados, con economía precaria y carencia de medios que lo llevan al estrés laboral. En este sentido, para Villarroel y Bruna (2018), manifiesta que los docentes que muestran una buena formación pedagógica; también les estresa las opresoras exigencias que, desde diferentes ámbitos, recaen sobre la escuela.

En la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, los docentes se sienten preocupados, no solo por el impacto de la pandemia, sino por la forma de afrontar su trabajo pedagógico y la necesidad de asumir nuevas formas del ejercicio profesional y de ayudar a desarrollar competencias en los estudiantes; este desafío muchas veces lo desborda y se muestran estresados, lo que puede estar impactando en su desarrollo profesional.

En este sentido, el problema de investigación queda formulado en la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desarrollo profesional docente en la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, 2021? Y los problemas específicos serán: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desarrollo en el ámbito personal social en la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, 2021?; ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desarrollo en el ámbito pedagógico en la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, 2021? Y ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desarrollo en

el ámbito institucional en la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, 2021?

A nivel metodológico, su ejecución se justificará aportando instrumentos válidos y confiables que asemejaron el estado de las variables; es decir, el estrés laboral y desarrollo de los docentes como profesionales. En el entorno social se justifica porque beneficia a los actores educativos institucionales. Asimismo, el aporte del estudio contribuye al ámbito científico porque fortalece la percepción positiva de la labor profesional en la comunidad, se identifica como protagonista del cambio social. De forma práctica, es importante porque los resultados que se alcancen servirán para que otras instituciones puedan hacer uso de ellos en su afrontamiento de situaciones similares; al mismo tiempo, los instrumentos que se van a aplicar pueden ser aplicados, en su estado actual o modificados, para estudiar realidades o problemas parecidos.

La hipótesis general quedó planteada: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desarrollo profesional docente en la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, 2021. Las hipótesis específicas son: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desarrollo en el ámbito personal social en la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, 2021; Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desarrollo en el ámbito pedagógico en la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, 2021 y Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desarrollo en el ámbito institucional en la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, 2021.

Los objetivos de la investigación son; como objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desarrollo profesional docente en la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, 2021. Los objetivos específicos son: Establecer la relación entre el estrés laboral y el desarrollo en el ámbito personal social en la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, 2021; Establecer la relación entre el estrés laboral y el desarrollo en el ámbito pedagógico en la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, 2021 y Establecer la relación entre el estrés laboral y el desarrollo en el ámbito institucional en la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el estudio científico se han analizado investigaciones que, abarquen una de las variables; en este sentido, internacionalmente se estudió a Zúñiga y Pizarro (2018), en su investigación «Mediciones de estrés laboral en docentes de un Colegio Público Regional Chileno». Incliniéndose a estudiar y analizar el nivel de afectación de la existencia del síndrome de Burnout en docentes en una institución educativa pública de modalidad técnico profesional. El proceso de recabar información se efectuó mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados, indicaron un Síndrome de Burnout de tipo medio o bajo en los docentes. Asimismo, el agotamiento emocional reveló incidencia notable en 34% de docentes; la despersonalización y falta de realización personal en el trabajo reflejan niveles bajos y bajo-medio. La culminación del estudio reveló las conclusiones siguientes: a) El agotamiento emocional expresó nivel bajo en un 22,5% de docentes, nivel medio un 22,5% y nivel alto 55,1%; b) La despersonalización en un 69,4% expresó nivel bajo, un 14.3% nivel medio y nivel alto un 16.3%; y c) La realización personal, un 38,8% nivel bajo, 38,8% nivel medio y 22,5% nivel alto.

A sí mismo, Gonzales (2018) realizó un estudio denominado Estrés en docentes e identificando qué elementos profesionales inciden en el mecanismo de los maestros del nivel inicial, realizando sus actividades con grupos poblacionales de estratos dos y tres de la localidad de Fontibón en Bogotá concentrando alternativas para su manipulación y prevención. Su investigación metodológica es tipo cualitativa de labor educacional. Concluyendo que las labores extras sin salario, escasos beneficios, aprietos de desarrollo, defectuosas interacciones con los demás, insuficientes oportunidades comunicativas y asertivas con personal a cargo, dificultades con apoderados y débil apoyo; son las principales consecuencias laborales productoras de estrés.

También se asumió el aporte de Osorio (2016), en su artículo tuvo el objetivo de señalar la relevancia del desarrollo profesional docente, especialmente para maestros de escuela primaria. Desarrollo profesional docente (TPD) hoy se considera muy importante en varios países, como España, Finlandia, Singapur, China (Hong Kong), Estados Unidos y Australia. La investigación tiene

demostrado que muchos docentes necesitan apoyo y orientación para brindar una enseñanza en el marco de principios innovadores. Ciertos investigadores hicieron sugerencias respecto a que muchos docentes necesitan ser apoyados y orientados para desarrollar sus capacidades enseñanza que este acorde a estos principios. Muchas iniciativas relacionadas a la innovación educativa fracasaron en el pasado a razón que no se proporcionaron a los docentes las oportunidades de aprendizaje adecuadas. Algunas de las estrategias que se han implementado para TPD en países con buenos resultados en el aprendizaje de sus alumnos han sido: El modelo de estudio de clase, las comunidades de aprendizaje y el video de observación.

En la misma línea, (Sangrá y otros, 2019), en su estudio, pretendió determinar respecto a las preferencias de formación continua de los docentes. El estudio tuvo características cuantitativas. El grupo muestral fueron 73 docentes del nivel primaria, quienes fueron sometidos a una encuesta respaldada por cuestionarios de elaboración propia. Los resultados demuestran tres aspectos considerados como críticos: a) El relevante rol de las TIC en el proceso de actualización del ejercicio docente; b) La necesidad de una formación continua y formal ajustada a las necesidades educativas actuales; y c) La valoración de índole positiva de todas las posibilidades de formación de los espacios informales de formación continua en el desarrollo profesional docente.

Con similar intención, Gast, Schildkamp y van der Veen (2017). Intervenciones de desarrollo profesional en equipo en la educación superior: una investigación sistemática. La mayoría de las acciones del desarrollo profesional se concentran en profesores individuales, como la tutoría o el uso de carpetas de trabajo. Sin embargo, los nuevos desarrollos en la educación superior requieren que los profesores trabajen juntos en equipos con más frecuencia. Debido a estos cambios, existe una creciente necesidad de actividades de desarrollo profesional centradas en los equipos. Por lo tanto, este estudio de revisión se realizó para brindar una visión general de lo que se conoce sobre el desarrollo profesional en equipos en el campo educativo superior. Se revisaron un total de 18 artículos que describen los efectos del desarrollo profesional en equipos sobre las actitudes y el aprendizaje de los maestros.

En el ámbito nacional se tiene a Parián (2021), con su investigación pretendiendo establecer el nexo entre el estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2021. Fue un estudio desarrollado en el marco de una metodología hipotética y deductiva; características básicas, descriptivas, cuantitativas y no experimentales, nivel correlacional y transversal. Su grupo muestral fue obtenido de manera no probabilística por conveniencia seleccionando 70 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta mediante encuestas validadas por un grupo de peritos y confiables después de haber pasado el Alfa de Cronbach. Esta valoración de fiabilidad fue estimada en 0,807 para estrés laboral y 0,960 el desempeño docente. Sus resultados después de haber aplicado el coeficiente de Spearman, se evidenció la existencia de un vínculo negativo bajo, estimado en 0,123 entre variables estrés laboral y desempeño docente; al mismo tiempo el p valor de significancia ($0,309 > 0,05$); en este contexto se acepta la hipótesis negativa (H0) rechazándose hipótesis general (H1). Concluyéndose de manera general que todo estrés laboral no tiene afectaciones en el desempeño que efectúa el docente. De esta manera, el trabajo virtual no perturba el desempeño docente y tampoco crea altos niveles de estrés laboral en docentes, quienes se encuentran en aislamiento sanitario.

Otro estudio interesante es el de Reap (2021), quien se orientó en establecer el vínculo entre competencias digitales y desarrollo profesional docente de la Red 02, Pachacútec, 2021. Desplegando en la línea de investigación de tipo básica, descriptiva correlacional y centrada específicamente en un nivel cuantitativo; diseño no experimental. Su grupo de poblacional fue censal y la representaron 70 docentes; aplicándoseles una encuesta y cuestionarios con la intención de recopilar información respecto a las variables en cuestión. Cabe destacar que los instrumentos fueron sometidos a validación de peritos para valorar el nivel de consistencia de los ítems y determinando su grado de fiabilidad utilizando la prueba Alfa de Cronbach, las valoraciones (0,849 y 0,880) son las resultantes concediéndoles una alta confiabilidad. Descriptivamente se arribó que los encuestados en un 50% exteriorizan un nivel medio en competencias digitales y el 52,9% sitúa en nivel medio su desarrollo profesional. Concluyendo la expresión

Rho de Spearman=0,642, que indicó correlación positiva moderada, entre competencias digitales y desarrollo profesional docente.

También se tiene a Caparachín (2019) El presente trabajo de investigación se propuso establecer el vínculo entre Inteligencia emocional y Estrés laboral en docentes de la I. E JEC "San Juan" Huasahuasi Tarma 2019; asimismo la ejecutó en la línea de un diseño descriptivo correlacional, de tipo básica; fueron 38 docentes lo que constituyeron en grupo muestral, seleccionados mediante muestreo no probabilístico o denominado por conveniencia; en el proceso de recopilar datos de la muestra recurrió a la aplicación de una encuesta conjuntamente con cuestionarios estructurados con 24 preguntas cerradas, los que fueron validados por especialistas conocedores de la temática; y con un nivel de confiabilidad de 0,87 y 0,88 respectivamente como resultados del Alfa de Cronbach. Las conclusiones abordadas estuvieron centradas en: a) Se estableció una correlación inversa baja entre Inteligencia emocional y Estrés laboral. b) Se obtuvo una correlación estimada por rho = - 0.357, revelando correlación baja y una significancia p = 0,038 en tal sentido $0,038 < 0,05$, en efecto, se confirma el nivel de correlación bajo.

De la misma manera, Guizado, Menacho y Salvatierra (2019) en su estudio acerca de la Competencia Digital y Desarrollo Profesional de los Docentes de dos Instituciones de Educación Básica Regular, Lima, Perú, se propuso referir el nivel de interacción que poseen las variables analizadas; fue básica, diseño correlacional, no experimental y transversal. Fueron 100 docentes los que integraron la muestra, a quienes se le sometió a la aplicación de dos instrumentos diseñados con Likert; validados por peritos; y niveles de confiabilidad de 0,77 y 0,75, estimándolos aceptables para ser aplicados en la recopilación de datos. Concluyendo: a) Existe un nivel de correlación alto y positivo entre variables planteadas, expresando una valoración estadística y significativo de $p=0,00$, nivel fiable de 95%; b) Obteniéndose un 24% del desarrollo profesional de competencias digitales del maestro y un 76% se debió a otros componentes intervinientes.

Analizando el trabajo de Pando y Gutiérrez (2018), en su investigación científica se propuso establecer un vínculo entre SB y desempeño laboral en maestros de

una I.E de secundaria de Cajamarca; concluyendo que el agotamiento emocional revela en nivel bajo un 55%, nivel medio un 30% y nivel alto un 15%; la dimensión despersonalización reflejó nivel bajo 48%, nivel medio 29% y nivel alto 23%; la realización personal manifestó 42% nivel bajo; 36% nivel medio y 22% nivel alto; indicando además corre concluyendo que el agotamiento emocional revela un 55%, nivel bajo, un 30% nivel medio y nivel alto en 15%; la dimensión despersonalización reflejó nivel bajo en 48%, 29% nivel medio y 23% nivel alto; la realización personal manifestó nivel bajo 42%; 36% nivel medio y 22% nivel alto; indicando además correlación positiva y débil estimada por Spearman ($r=0.072$).

Por último, se tiene el estudio de Neyra (2015), orientándose a lograr el objetivo de establecer el nivel de desarrollo profesional del docente, direccionado por el Marco del Buen Desempeño Docente. Considerándose 3 dimensiones de la profesión docencia: pedagógica; cultural y política; Focalizó una muestra de tipo censal constituida por 31 docentes 14 masculinos y 17 femeninos. Fue un estudio descriptivo no causal; valiéndose de un cuestionario de autoevaluación para recabar información de la muestra focalizada, y que posteriormente hizo una descripción específica y detallada de la percepción que tuvieron los docentes en relación a su desarrollo profesional; Los resultados señalaron que se aceptó la hipótesis general, la misma que suponía un nivel de percepción positivo por parte de los docentes respecto a su desarrollo profesional; además se estimó que existió relación lineal y significativa entre la variable estudiada y sus dimensiones. Concluyendo además que un 32,26% de docentes distingue poseer nivel alto de desarrollo profesional docente, acordes a los requisitos demandados por el marco de buen desempeño docente. La validación de los instrumentos fue cumplida mediante sentencia de peritos y la confiabilidad del mismo fue determinada por Alfa de Cronbach; que alcanzó el valor de $\alpha = 0,85$.

En cuanto a los fundamentos teóricos del estudio, primero se trabajó la variable estrés laboral que, considerando a Centurión et al. (2016), quienes teorizan que a nivel biológico el estrés es concebido como una respuesta generada por el organismo humano frente a circunstancias producidas por el contexto donde se interrelaciona; al mismo tiempo son atribuciones a distintas condiciones inseguras; igualmente es considerado como el residuo de la reacción del cuerpo

humano ante una situación amenazadora y la reacción inmediata es a través del sistema nervioso provocando una respuesta de altercado ante el estrés. Desde la posición de Carrasco (2017) se considera al estrés como un conjunto de efectos del cuerpo acondicionándolo para una actividad.

En la opinión de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021), el Eustrés o denominado como estrés de tipo positivo, es el nivel de adaptación, en la continuación de un lapso establecido de corta duración, con el propósito de otorgar una solución a un acontecimiento particular. En relación al estrés en seres que no piensan es evidenciado a través de las actividades que los conducen a su sobrevivencia. En este contexto, (Gallego, Y, 2018), enfatiza que el eustrés habitual no tiene afectaciones en la persona; por tanto, esta circunstancia se forma en sujetos que se encuentran enfrascados en presión y que en un futuro no muy lejano le traerá resultados óptimos. Como lo hace notar (Salinas, 2009, citado por Ávila, 2014), cuando argumenta que el eustrés se concibe imaginativamente, en tal sentido este tipo de estrés trae beneficios para las personas en un largo plazo.

De acuerdo con Sierra, J. (2003), el distrés muestra una atmósfera de angustia y pena, por esta razón es que los eventos y actividades que efectúa la persona le resultan erróneos provocando niveles de ansiedad en el individuo. Mayormente el distrés rezaga cualidades que podrías ponerte de manifiesto frecuentemente; por tal razón, al culminar con efectos en sus expectativas, produce insatisfacción y cansancio.

Ofrecidos los estudios ejecutados por (Selye, 1976, citado por Codutti, 2015), quién aprobó el término estrés laboral para instaurar como respuesta del cuerpo al impacto de las dificultades en las actividades encomendadas y en el contexto en el que estas se desarrollan; el cuerpo siempre reacciona frente a cierta dificultad de acuerdo al contexto donde interactúa la persona; es decir, se presenta como manifestación del estrés. Toda persona posee un sin número de cualidades, hábitos, costumbres, habilidades y destrezas para sobrellevar un evento estresor, indicando que el estrés laboral reposa en los ambientes del centro laboral gestándose una multiplicidad de eventos adversos muy graves y de características estresantes porque la fase de aguante será dominada por este.

Igualmente, (Rostagno, 2015, citado en Cabrera, et al, 2017) teoriza el estrés como un componente proactivo predisponiendo a los sujetos en vivir en un constante e invariable esfuerzo a nivel físico y mental. Por tanto, el estrés se define por ser alguno que tiene generalmente todos los ámbitos amenazadores; es decir, instantes estresantes que exterioriza diariamente el individuo.

Desde la perspectiva de (Davis, 2013), el estrés causa perturbaciones en el comportamiento de las personas, pero a la vez señala que origina distorsiones fisiológicas, enfatizando que en el campo laboral es frecuente la presencia de eventos estresores, debidos al exceso laboral y es ante esta problemática que cada individuo tiene ejercita distinta forma de sobrellevar el estrés, consiguiendo muchas veces formar ansiedad que resultarían ciertas alteraciones.

De acuerdo a (La Comisión Europea, 2000, citado por Linares, 2009), argumenta al estrés como el acopio de residuos de índole emocional, respuestas cognitivas reacciones físicas y de conducta, producidos en el centro laboral. Por otro lado, (Barrio, J, 2006), señala que el estrés es el conglomerado de respuestas que exterioriza el organismo humano frente a escenarios problemáticos al interior de la entidad laboral; cabe señalar que es el lugar donde influye la interrelación del sujeto con su contexto social inmediato, ya que con el tiempo se transformará en la fuente creadora de estrés; las influencias de las dificultades psicológicas y físicas del entorno social permiten que se forme el estrés.

Por lo tanto, (Carlin, L, 2010), describe a las condiciones laborales, de tal forma que Freudenberg (1974), lo diseñó inicialmente imputando aspectos psíquicos y físicos que se exhiben los individuos. Los aportes más relevantes los difundió Maslach (1982) citado por (Martínez, A, 2010), cuando sustenta que el estrés se caracteriza por ostentar agotamiento, debilidad emocional, despersonalización, disminución en el rendimiento laboral, concluyendo que el síndrome de burnout es una respuesta que el organismo posee frente a presiones severas; es decir, que se origina como efecto de la socialización e interacción entre el personal trabajador y sus tareas en el centro laboral.

Las aportaciones de Maslach & Jackson (1981), consideran dimensiones explicadas líneas abajo, también aportes de (Olivares, V, 2017), mostrando más

información respecto a las categorías del síndrome de burnout: 1. Agotamiento o cansancio emocional, es concebido como el desgaste físico y mental, ocasionado por el alejamiento emociones, no tendrá capacidad de cotejar los retos en el centro de labores por ciertos dominios, así como cambios de ánimo; Según, (Saborio, L, 2015), sostiene que es el aspecto central relacionado a sentirse gastado. En otro contexto se refiere a sentir cansancio o fatiga suscitados por el exceso laboral generando algunas molestias físicas y psíquicas, por tanto, se debe discurrir que es producido por el estrés negativo. 2. La despersonalización; de acuerdo a Maslach, et al., citado por Lulo, et al. (2017), se caracteriza por las variaciones en las relaciones sociales, presentándose como un muro frente a la exigencia en el trabajo; Mansilla (2019), lo plantea como estrategia para enfrentarla, germinando ante los sentimientos del agotamiento emocional. Concluyendo que la despersonalización, está determinada la alteración de la valoración del ejercicio profesional, de tal forma que el personal se considera alejado, como si uno fuera observador de tipo externo a los propios. 3. Realización personal, para el teórico Maslach, et al., citado por Lulo (2017), la conceptúa como la decepción por las faltas en su centro laboral pasando una baja autoestima, sentirse una persona inútil y desmotivado; considerando que el trabajo realizado es deficiente. Por otro lado, Mansilla (2019), argumenta que es el resultado de la evaluación cognoscitiva de toda persona respecto a su rutina diaria; señalando que el personal trabajador se siente ineficiente formándole frustración y decadencia laboral.

Finalmente, las teorías afines a la psicología de nivel organizacional; que Golembiewski, Munzenrider, y Carter, (1983), acentúan en su investigación desde cómo maniobra el personal frente a funcionarios de nivel estresor; es decir, se piensa que este proceso incoherente es ocasionado por circunstancias reflejadas en el de demasía de trabajo y penurias en sus ocupaciones tornándose en una baja actuación personal, desaliento emocional y despersonalización. También, Cox, Kuk, y Leiter (1993) citado por Mansilla (2019), refiere que es el síndrome de los trabajadores quemados, traducida como la contestación a un nivel de estrés percibido causado cuando el equilibrio es inadecuado.

En relación con la variable desarrollo profesional docente, Martínez y Guevara (2015) consideran que involucra la participación del docente con el ejercicio profesional poniendo en juego su competencia pedagógica en situar, emplear y juzgar los métodos en que los estudiantes logran aprendizajes; por tanto, es necesario someter estrategias, conocimientos y otras actividades de la función profesional.

Según Bazarra, Casanova y García (2015) el desarrollo profesional docente admite un inmenso conjunto de juicios, puesto que cada estudioso tiene una óptica individual. También, Peña (2016) esboza la definición de que el desarrollo profesional docente son actividades a cargo de un sujeto que responde al compromiso asignado por la sociedad y por tanto es evaluado. Estas concepciones de la variable muestran una forma de actuar que relega de los resultados limitándose a cumplir con lo delegado.

A partir de lo teorizado por (Fuentealba, R, 2014) el desarrollarse como maestro implica un comportamiento que asume el profesional al desarrollar una función o actividad propia del ejercicio competitivo, esta enunciación centrada en la conducta que se asume en el ejercicio de la profesión.

Por otro lado, la UNESCO (2019) el desarrollo profesional del maestro está simbolizado por una puesta en ejercicio de sus aptitudes profesionales, asumiendo la responsabilidad de responder a las exigencias sociales y mostrándose dispuesto como persona para dar atención a las demandas de sus estudiantes con lo que se orienta a ser partícipe de la formación plena de los estudiantes.

El aspecto a nivel pedagógico, según (Cortéz, A, 2017) recrea lo que se enseña, con la manera de efectuarlo y con los todos los adelantos teóricos logrados con la indagación o experimentación del docente en su práctica pedagógica. Este rasgo implica el mando de estrategias, conceptos y otros medios didácticos. Este aspecto se explicita cuando los docentes ponen en práctica sus competencias en beneficio de las metas señaladas para brindar atención a requerimientos para enseñar a los escolares y a las diversas demandas sociales, además está

relacionado a los contextos donde se pone en juego el rol del maestro direccionado al aprendizaje de los escolares.

El aspecto formativo, según (Torres, A, 2014) a capacidad del docente no solo comunica nociones o culturas a sus escolares, sino también involucra la habilidad de ser modelo en la manera de dirigirse en el trayecto de la vida y sociedad, al mismo tiempo, toma en cuenta la contingencia de poner en juego distintas estrategias para poder alcanzar los objetivos. Esta situación es explícita al conocer y aplicar metodologías, tecnologías y algunos medios para valorar que tengan coherencia con las suposiciones curriculares; también, consigue que el proceso de evaluación sea herramienta de nivel sistemático para que puedan aprender los escolares.

El progreso competitivo por resultados, según (Ríos, J. 2015) en su estudio; la concepción tiene dos ámbitos. Primero, el docente y sus habilidades profesionales y las de ellos como parte de un equipo en la escuela. Al profesional se le exigen resultados, no solamente como un ejemplo de vida, sino como un profesional que exterioriza que sus estudiantes han avanzado según lo distinguido en un tiempo determinado; es decir, que los escolares han consolidado sus capacidades y que están en la vía correcta de su formación integral.

Desde la óptica cognoscitiva, Ponce (2015) enseña que el desarrollo profesional docente está referido, al expresar la relación dialéctica de las habilidades para la orientación, desarrollo, guía, control y estimación del proceso enseñanza aprendizaje; asimismo tiene en cuenta lo erudito que es el maestro, en su formación y práctica profesional.

En su investigación, Baca (2015), discurre que epistemológicamente, asume la sociología del conocimiento, encuadrada en la sociedad del conocimiento, necesitando asentir a los saberes cada vez más progresivos y globalizados para desplegar habilidades de sensatez y adecuación del conocimiento a las demandas de la colectividad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

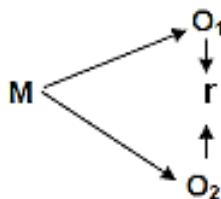
El siguiente estudio fue cuantitativo, no experimental, donde no se construyeron hechos, pero si se han podido observar circunstancias existentes, sin llegar a manipular las variables intencionalmente (Andrés, 2012).

Ademas de observar los hechos en un tiempo señalando y concreteo (Sánchez & Reyes, 2006). Fue nivel no experimental, donde no se ha operado las variables, sino que los datos se recogen en el mismo contexto en el que se presentan. (Hernández, Frenández y Baptista, 2014).

El estudio tuvo el designio relacional en determinar de qué manera se vincula una variable respecto a la otra (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

El diseño fue correlacional, logrando vincular la variable mediante un estándar pronosticado para el grupo poblacional investigado y que permitió saber la dependencia que existe entre categorías para un contexto concreto. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Esquema:



Dónde:

M = *Muestra*

O₁ = *Observación de la Variable 1*

O₂ = *Observación de la Variable 2*

r = *Relación de O₁ y O₂*

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual

Es una forma de respuesta del organismo frente a problemas producidos en el ambiente laboral; cabe indicar que es donde influye el proceso de interrelación de la persona con el ámbito social, convirtiéndolo fuente productora de estrés,

dominios de los inconvenientes psíquicos o físicos del ambiente permiten la formación del estrés. (Hellriegel, et al, citado por Mateo, et al. 2016)

Definición operacional

Manifestación de respuesta ante los problemas laborales que se hace visible en el cansancio emocional, la despersonalización o la realización personal.

Variable 2: Desarrollo profesional docente

Definición conceptual

Actuación del educador donde aplica sus conocimientos y competencias de índole pedagógica en situar, designar y atribuir los procesos donde los escolares obtienen nociones; por tanto, es necesario manejar estrategias, saberes y actividades convenientes de la función profesional. (Martínez y Guevara, 2015).

Definición Operacional

Habilidad de progreso del educador en los aspectos principales de su vida profesional: ámbito personal, ámbito pedagógico y ámbito institucional.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Población, esta determinada por una cantidad de personas que despliegan las mismas particularidades demandadas en la investigación y conviven al interior del territorio donde se efectuará el estudio.

La población y muestra constaron por 30 educadores de la I.E “Micaela Bastidas”, los que equivalen al 100% de educadores que trabajan en dicha institución.

Tabla 1. Distribución de la población de estudio

N°	CARGO	CANTIDAD
1	Directivos	2
2	Jerárquicos	2
3	Docentes	26
	Total	30

Fuente: Elaboración propia.

Muestra

Estuvo constituida por todo el grupo poblacional, es decir la muestra fue censal o universal, dada la flexibilidad de manejo de las unidades de análisis.

Muestreo

El muestreo, se define como conjunto de métodos, a través de los cuales se obtiene una muestra finita o infinita de población, se selecciona de aquellos elementos de una población focalizada con el fin de estimar valores para corroborar hipótesis sobre la forma de una distribución de probabilidades. (López, 2014). Se optó por seleccionar el 100% del grupo poblacional.

Las unidades de análisis estuvieron constituidas por 30 docentes de la I.E focalizada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Respecto a las técnicas e instrumentos aplicados en investigaciones, deben ser útiles, y adecuados a los objetivos que persigue el estudio, de tal manera que optimice una apropiada administración de recursos y materiales durante todo el proceso, permitiendo conseguir efectos despejados y factibles que se brinden a la colectividad.

Este estudio optó por utilizar la encuesta como técnica estadística y los instrumentos fueron dos cuestionarios tipo Likert que se aplicaron a la muestra focalizada. Esta técnica encuesta es estimada para medir percepciones, veredictos o maneras de pensar (Matas, 2018).

Instrumento

Se utilizó un cuestionario tipo Likert, representado con diversos ítems con características de enunciados de tipo cerrados, y escala de respuesta ordinal para cada uno de ellos, las que fueron manifiestas por los encuestados, de acuerdo a su perspectiva: Nunca (0), Casi nunca (1) algunas veces (2), casi siempre (3) y siempre (4). Se aplicaron dos instrumentos, el primero para averiguar acerca del estrés laboral, el mismo que consta de 24 interrogantes. El segundo cuestionario, sobre la variable desarrollo profesional docente, consta de 24 interrogantes.

Validez y confiabilidad

Esta se refiere al grado en el que los cuestionarios logran hacer una medición estadística de las variables investigadas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.201). El estudio empleó la validez de acuerdo a Pearson, para los cuestionarios, en la validez de constructo se aplicó el SPSS V25, la validación de contenido la efectuaron expertos y el nivel de confiabilidad de los cuestionarios fue estimado con el coeficiente Alfa de Cronbach. Refiere a como un cuestionario se aplica en varias oportunidades a un mismo individuo, ocasiona los mismos resultados (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.200).

3.5. Procedimientos

Como inicio a la recolección de datos se buscó tener contacto con los docentes de la muestra determinada para solicitarles que colaboren con la realización de una encuesta digital la cual será enviada a cada uno de ellos por medio de sus respectivos e-mail o correos electrónicos, esperando contesten de la forma más sincera y seria; así también se contactó con carácter de importancia a la autoridades principales quienes administran la institución al director, ante quienes se gestionaron los respectivos permisos para aplicación de prueba piloto de 10 docentes y del cuestionario validado según sea el caso quienes nos facilitaron los números telefónicos de contactos y respectivos correos.

3.6. Método de Análisis de datos

Los resultados alcanzados, se lograron sistematizar mediante técnicas esquematizadas del software SPSS V25. Estableciendo un vínculo entre el estrés laboral y el desarrollo profesional, utilizando tablas cruzadas o contingencia y demostrar el vínculo de las mencionadas variables, se demandó utilizar el coeficiente correlacional Rho Spearman. Considerándose las fuentes de tabulación, de análisis e interpretación, diseñándose tablas y figuras estadísticas.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron criterios nacionales e internacionales, tomándose en cuenta los principios éticos de:

Autonomía, al respaldar las decisiones de los participantes de la investigación, en relación a su derecho de aportación o no aportación en el estudio.

Beneficencia, sirviendo la investigación como estudio previo, para generar habilidades para optimizar la calidad de los servicios educacionales.

Confidencialidad, se trató discretamente la información, protegiendo la identidad de los colaboradores, por lo consiguiente el cuestionario fue de tipo anónimo.

Justicia, al recoger la información, se efectuó de tal manera que no generó igual una carga los colaboradores, asimismo, los resultados del estudio estarán disponibles para todos sin diferencias.

No maleficencia, no se causó privación a los colaboradores de la investigación, este estudio fue netamente indagatorio sin enjuiciar el ejercicio didáctico de éstos, sin menoscabo de su bienestar.

IV. RESULTADOS

Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable estrés laboral y sus dimensiones

VARIABLE	ESTRÉS LABORAL							
	CANSANCIO		DESPERSONALIZACION		REALIZACIÓN		TOTAL	
DIMENSIONES	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	12	40	11	36.7	10	33	11	37
Medio	17	57	15	50.0	16	53	18	60
Bajo	1	3	4	13.3	4	13	1	3
TOTAL	30	100	30	100	30	100	30	100

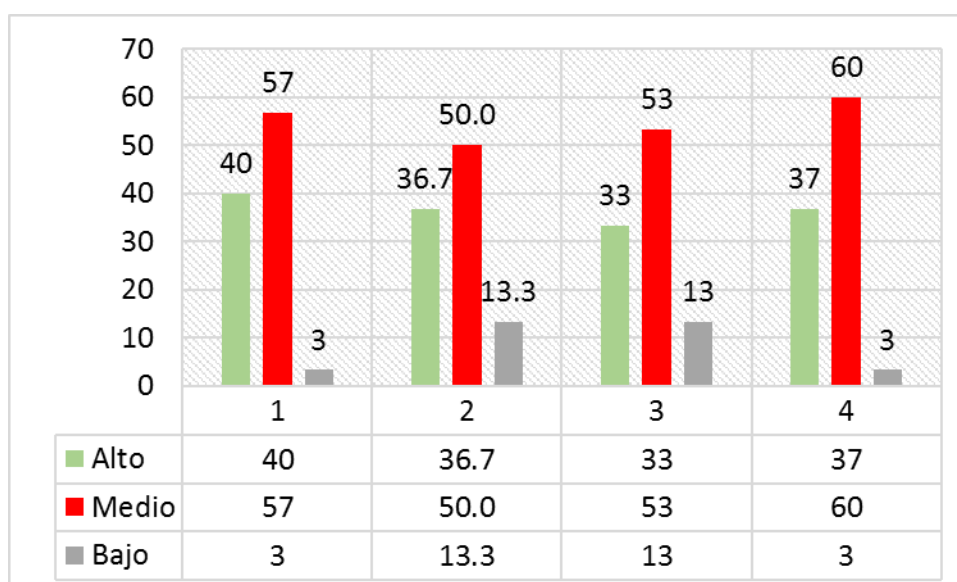


Figura 1. Distribución porcentual de la variable estrés laboral

Interpretación

La tabla 2 y figura 1 expresan los resultados del estrés laboral, donde se aprecia que las dimensiones de la variable tienen un predominio en el nivel medio representado por el 60% en el total de la variable, un 37% en nivel alto y 3% nivel bajo.

Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desarrollo profesional docente y sus dimensiones.

VARIABLE	DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE							
DIMENSIONES	PERSONAL SOCIAL		TECNICO PEDAGÓGICO		INSTITUCIONAL		TOTAL	
ESCALA	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	11	37	11	37	12	40	11	37
Regular	15	50	18	60	14	47	16	53
Malo	4	13	1	3	4	13	3	10
TOTAL	30	100	30	100	30	100	30	100

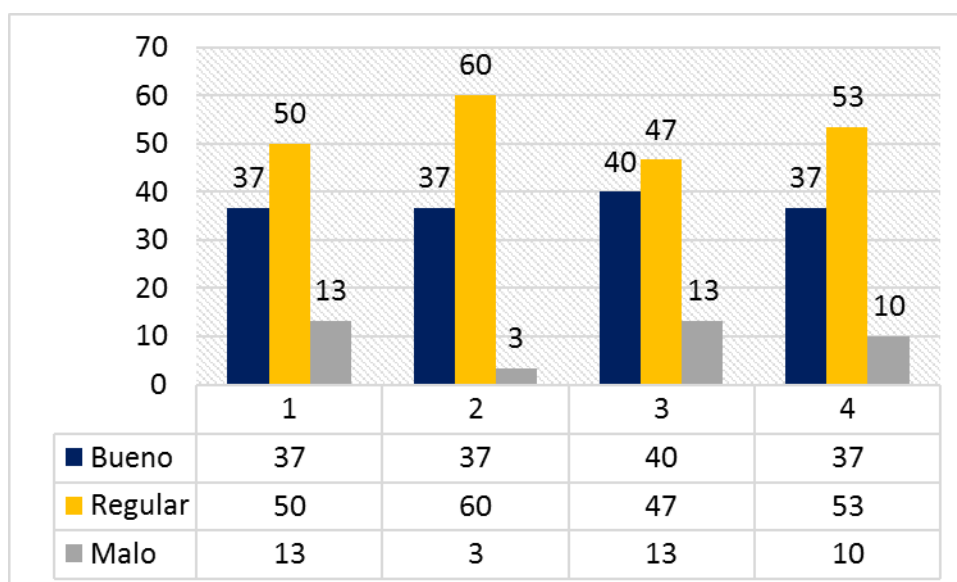


Figura 2. Distribución porcentual de la variable desarrollo profesional docente

Interpretación

La tabla 3 y figura 2 señalan las valoraciones del desarrollo profesional docente, apreciándose que las dimensiones de la variable tienen un predominio en el nivel regular representado por el 53% en el total de la variable, un 37% en el nivel bueno y 10% en nivel malo.

Tabla 4. Relación entre el estrés laboral y el desarrollo profesional docente

		Desarrollo profesional docente	
Coefficiente	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,878**
Spearman		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

Interpretación

La tabla 4 indica los resultados de la aplicación Rho Spearman del estrés laboral y desarrollo profesional docente, identificándose un índice=0,878 y una significancia $0,000 < 0,01$, señalando existencia de una relación positiva alta entre las dos variables, aceptándose la hipótesis general del estudio.

Tabla 5. *Relación entre el estrés laboral y el desarrollo en el ámbito personal social*

			Personal social
Coefficiente	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,642**
Spearman		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

Interpretación

La tabla 5 expresa resultados del Rho Spearman entre estrés laboral y desarrollo en ámbito personal social, identificándose un índice de 0,642 y una significancia $0,000 < 0,01$, señalando que existe correlación positiva moderada entre la variable estrés laboral y desarrollo en el contexto personal social, aceptándose la hipótesis específica del estudio.

Tabla 6. Relación entre el estrés laboral y el desarrollo en el ámbito pedagógico

			Pedagógico
Coeficiente Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	0,604**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

Interpretación

La tabla 6 expresa resultados del Rho Spearman entre la variable estrés laboral y el desarrollo en el ámbito pedagógico, identificándose un índice de 0,604 y una significancia $0,000 < 0,01$, señalando la existencia de correlación positiva moderada entre estrés laboral y el desarrollo en el ámbito pedagógico, aceptándose la hipótesis específica del estudio.

Tabla 7. Relación entre el estrés laboral y el desarrollo en el ámbito institucional.

			Institucional
Coeficiente Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	0,761**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

Interpretación

La tabla 7 expresa resultados del Rho Spearman entre estrés laboral y el desarrollo en el ámbito institucional, identificándose un índice de 0,761 y una significancia $0,000 < 0,01$, lo que indicando la existencia de relación positiva alta entre las dos variables en el ámbito institucional, aceptándose la hipótesis específica del estudio.

V. DISCUSIÓN

Los profesionales de la educación se caracterizan por que en el ámbito educativo su trabajo comprende la totalidad de las etapas de vida de la persona. Las actividades que desarrolla en el aula incluyen un compromiso personal y profesional, debido a la interacción directa con los estudiantes que atiende, por tanto, suelen ocuparse con los aspectos extrínsecos e intrínsecos de las personas. La problemática en el servicio educativo, se debe a mayormente a que el docente tiene contacto perenne con estudiantes que muchas veces se hallan en condiciones de inestabilidad emocional y que imploran una atención inmediata y segura; es por ello que el docente, se endosa el compromiso de resolver problemas imprevistos y convive en un espacio de alta sensibilidad añadiéndose a ello la responsabilidad de lograr el desarrollo de las competencias de aprendizaje.

Este cúmulo de exigencias genera que los docentes se transformen en un grupo de riesgo alto para desplegar estrés laboral, apreciándoseles en la actualidad con niveles de ansiedad originados por el cambio de estrategia de enseñanza a los estudiantes, debido a la pandemia OCVID-19; esta modalidad de enseñanza asumida por la educación a distancia ha generado no solo ansiedad en el docente, sino que su aspecto emocional ha sufrido desgaste, porque viene absorbiendo toda una problemática a nivel personal, profesional y social; para efectos de conocer estas incidencias se planteó el objetivo de determinar el vínculo entre estrés laboral y el desarrollo profesional docente en la I. E Micaela Bastidas de Máncora, 2021; y a la vez se propuso la hipótesis de conocer si existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desarrollo profesional docente en la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, 2021.

El aspecto metodológico se consideró como un factor significativo y relevante en toda la investigación convirtiéndolo en un recurso necesario e imprescindible para conducir y direccionar las distintas herramientas y técnicas a nivel teórico-prácticas para formular opciones que permitan plantear soluciones a realidades problemáticas valiéndose del método científico. El investigador optó por asumir un análisis concienzudo para determinar el uso de la metodología cuantitativa de acuerdo a las peculiaridades de las unidades de análisis participantes y de todos los procesos que por la naturaleza investigativa requerían ser aplicados. Esta

metodología también fue utilizada por Parián (2021), con su investigación pretendiendo establecer el nexo entre el estrés laboral y desempeño docente educadores la UGEL N° 312; así también la investigación de Reap (2021), quien se orientó en establecer el vínculo entre competencias digitales y desarrollo profesional docente de la Red 02, Pachacútec, 2021; por otro lado, Caparachín (2019), investigó respecto a establecer el vínculo entre Inteligencia emocional y Estrés laboral en docentes de la I. E JEC “San Juan” Huasahuasi Tarma 2019; todos estos estudios se caracterizaron por asemejarse a la presente, fueron no experimentales, de tipo básicas, utilizaron cuestionarios validados y confiables y con la encuesta para recabar la información de sus unidades de análisis.

La metodología desplegada en el presente estudio presentó ciertas debilidades en el proceso de ejecución, las que estuvieron acentuadas en la disposición de tiempo que se requería para la aplicación de los instrumentos a las unidades de análisis; por otro lado se sumó la tarea de diseñar y adecuar los instrumentos los cuales necesitaban una estructura muy bien organizada y con preguntas contextualizadas y relacionadas a las variables en cuestión; al mismo tiempo para llevar a cabo el proceso de confiabilidad y validación de los cuestionarios, se presentaron dificultades para poder localizar a los profesionales expertos, demandando un tiempo imprevisto; igualmente otro aspecto notable fue la mínima profundidad de análisis en cada ítem a los que debían dar respuesta los participantes del grupo muestral, debido al temor y preocupación causados por la pandemia COVID-19; en tal sentido se pudo presumir que se haya producido sesgos en las respuestas vertidas.

La tabla 2 muestra la distribución de las frecuencias y porcentajes del estrés laboral y sus dimensiones, evidenciándose un predominio en el nivel medio representado por el 60% en el total de la variable, un 37% expresó nivel alto y 3% en nivel bajo. Estos resultados se asemejan al estudio de Zúñiga y Pizarro (2018), en la investigación «Mediciones de estrés laboral en docentes de un Colegio Chileno»; cuando concluye que a) El agotamiento emocional expresó nivel bajo en un 22,5% de docentes, nivel medio un 22,5% y nivel alto 55,1%; b) La despersonalización en un 69,4% expresó nivel bajo, un 14.3% nivel medio y nivel alto un 16.3%; y c) La realización personal, un 38,8% nivel bajo, 38,8% nivel

medio y 22,5% nivel alto. Ante estos resultados Mansilla (2019), argumenta que el estrés es el resultado de la apreciación cognoscitiva de la persona sobre su práctica diaria; donde el personal trabajador se considera inútil generándole frustraciones y decaimiento en sus labores. En conclusión, se caracteriza por estar en decaimiento emocional que es la desilusión esencial continuada por la despersonalización baja en el espacio interpersonal incitando baja realización personal traducida como la valoración de sí mismo.

La tabla 3 muestra la distribución de frecuencias y porcentajes del desarrollo profesional docente y sus dimensiones, apreciándose un predominio en el nivel regular representado por el 53% en el total de la variable, un 37% en el nivel bueno y 10% en nivel malo. Con similar intención, Gast, Schildkamp y van der Veen (2017), manifiesta que los nuevos desarrollos en la educación y formación docente requieren que los profesores trabajen juntos en equipos con más frecuencia. Por otro lado, se pone énfasis a lo argumentado por Peña (2016) cuando plantea respecto al desarrollo profesional docente, que es una actividad del sujeto que alega a la responsabilidad que la comunidad le establece y por donde lo evaluarán. Este acercamiento a las definiciones de la variable demuestra una manera de actuación que prescinde de resultados, limitándose a cumplir con lo asignado.

En relación al objetivo general el cual se orientó en determinar el nexo entre estrés laboral y el desarrollo profesional docente en la I.E Micaela Bastidas de Máncora, 2021; observándose en la tabla 4 el cálculo realizado entre estrés laboral y desarrollo profesional docente sobre 30 docentes, donde el Rho Spearman resultó 0,878 y una significancia $0,000 < 0,01$, indicando que existe correlación positiva alta entre variables, aceptándose la hipótesis general del estudio. Estos resultados brindan relevancia a Gonzales (2018) efectuó su estudio sobre estrés en educadores e identificar qué elementos de índole laboral inciden en su estrés, cuando señala que existen pocas posibilidades comunicativas y asertivas con el personal, además de inconvenientes perennes con padres de familia y escaso apoyo, son identificados como factores de índole laboral que ocasionan estrés.

Se contrastan estos resultados además con el estudio de Osorio (2016), en su artículo respecto a la relevancia del desarrollo profesional docente, donde señala que docentes demandan apoyo y orientación para desarrollar la capacidad de efectuar la enseñanza acorde a principios transformadores. Los alientos de innovación educativa que se han desarrollado con anterioridad han fracasado inexcusablemente porque no proporcionan a los docentes oportunidades de aprendizaje apropiadas. Algunas estrategias efectuadas para este desarrollo profesional docentes en países con óptimos resultados en el aprendizaje de sus estudiantes han sido: El modelo de estudio de clase, así como la formación de comunidades de aprendizaje.

Respecto al objetivo específico 1 que plantea establecer el vínculo entre el estrés laboral y desarrollo en el espacio personal social en la institución educativa “Micaela Bastidas” de Máncora, 2021; evidenciándose en tabla 5 resultados de la aplicación del coeficiente Spearman identificándose un índice de 0,642 y una significancia $0,000 < 0,01$, lo que indica existencia de correlación positiva moderada entre la variable estrés laboral y desarrollo en el contexto personal social, aceptándose la hipótesis específica del estudio; estos resultados permiten enfatizar lo argumentado por Rué (2015), sosteniendo que cada individuo tiene un sinnúmero de cualidades, habilidades y destrezas para sobrellevar un suceso estresor, asumiendo que todo estrés laboral reposa en el centro de labores, produciendo multiplicidad de acontecimientos delicadamente estresantes, pues la fase de aguante se verá dominada por este. Además, Mateo, et al. (2016), destaca que el estrés es el conjunto de respuestas del cuerpo frente a circunstancias inseguras al interior del centro de labores, y es allí en donde influye la interacción de la persona con su ámbito social, convirtiéndose en fuente productora de estrés, los efectos de las dificultades de índole psicológica como física del medio hacen que se origine el estrés.

Asimismo, el objetivo específico 2 se propuso establecer la relación entre el estrés laboral y el desarrollo en el ámbito pedagógico en la I. E Micaela Bastidas de Máncora, 2021; evidenciándose en la tabla 6 resultados respecto a la aplicación de Spearman identificándose un índice de 0,604 y una significancia $0,000 < 0,01$, lo

que indica la existencia de correlación positiva moderada entre estrés laboral y el desarrollo en el ámbito pedagógico, aceptándose la hipótesis específica del estudio; estos resultados se confrontan con los de Parián (2021), en su investigación del estrés laboral y desempeño docente en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, cuando concluye que todo estrés laboral no tiene afectaciones en el desempeño docente. De esta manera, las labores de modalidad virtual no producen afectaciones al desempeño docente y tampoco ocasiona altos niveles de estrés laboral en docentes, quienes se encuentran en aislamiento sanitario. Asimismo, concuerda con Pando y Gutiérrez (2018) en su estudio se proponen establecer un nexo entre el SB y desempeño laboral en educadores; concluyendo que el agotamiento emocional revela nivel bajo en 55%, nivel medio en 30% y nivel alto en 15%; la dimensión despersonalización reflejó nivel bajo un 48%, nivel medio un 29% y nivel alto un 23%; la realización personal manifestó 42% nivel bajo; 36% nivel medio y 22% nivel alto; indicando además correlación positiva y débil estimada por Spearman ($r=0.072$).

Finalmente, el objetivo específico 3 planteó establecer el vínculo entre estrés laboral y desarrollo en el ámbito institucional en la I. E Micaela Bastidas de Máncora, 2021; evidenciándose un índice de 0,761 y una significancia $0,000 < 0,01$, indicando que existe relación positiva alta entre las variable y dimensión focalizadas, aceptándose la hipótesis específica del estudio; ante este resultado Mansilla (2019) sostiene que el síndrome del trabajador quemado, se concibe como respuesta al estrés avizorado que se produce cuando el equilibrio de la persona es impropio; traducido como cansancio emocional que soporta el personal trabajador en una institución y sus emociones de rigidez y ansiedad. Además, Ríos (2015), teoriza que institucionalmente al docente se le requieren resultados, no solamente como ejemplo, sino como prototipo profesional, que sus estudiantes se han desarrollado de acuerdo a lo previsto en un tiempo establecido.

En concordancia con los diversos hallazgos que se han logrado contrastar con el estudio actual, han consolidado de una u otra manera el aspecto metodológico manejado, además del marco teórico especializado cuya finalidad se caracterizó por ofrecer una cultura de conocimientos científicos relacionados específicamente

a las variables propuestas y en cuestión. Consintiendo al mismo tiempo de plantear propuestas con la intención plena de mejorar y poder conseguir un cambio en el ámbito emocional del docente y que redunde en su formación profesional para afrontar retos otorgados por la sociedad.

El estudio cobra importancia desde el momento que se realizó el diagnóstico para evaluar la realidad problemática del ámbito de intervención donde se movilizaban las variables estrés laboral y desarrollo profesional docente; que a la vez han dado opción a establecer una aproximación directa con el escenario real y cotidianidad con la finalidad de conocerla mejor. El aporte que ha brindado el presente estudio al contexto científico es que escudriñó para dar respuesta a la formulación de una pregunta general, así como predecir de manera inferencial los hechos y fenómenos exteriorizados; transcurriendo en la ejecución de un análisis concienzudo, sistematizado y ordenado, que tuvo como base esencial el método científico. En conclusión, todos los resultados conseguidos, accedieron a instaurar contribuciones teóricas o modificarlas sin perder la esencia y de esa manera fortalecer las existentes.

VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y desarrollo profesional docente, de acuerdo al resultado de $Rho=0,878$ y una significancia de 0,000, evidenciándose correlación positiva alta. (Tabla 4).
2. Se determinó relación estadística y significativa entre el estrés laboral y desarrollo en el ámbito personal social, de acuerdo al resultado de $Rho=0,642$ y una significancia de 0,000, evidenciándose una correlación positiva moderada. (Tabla 5).
3. Se ha establecido relación estadística y significativa entre estrés laboral y desarrollo en el ámbito pedagógico, de acuerdo al resultado de $Rho=0,604$ y una significancia de 0,000, evidenciándose correlación positiva moderada. (Tabla 6).
4. Se ha determinado relación estadística y significativa entre estrés laboral y desarrollo en el ámbito institucional, de acuerdo al resultado de $Rho=0,761$ y una significancia de 0,000, evidenciándose una correlación positiva alta. (Tabla 7).

VII. RECOMENDACIONES

- Las autoridades educativas regionales deben promover jornadas de capacitación dirigidas a docentes con temáticas que impulsen la disminuir el estrés laboral y fortalecer el desarrollo profesional; dado que estas variables muestran resultados preocupantes por la valoración acentuada en el nivel medio y regular.
- Los directivos de la I.E Micaela Bastidas del Distrito de Máncora, deben organizar espacios donde conjuntamente con el personal docente busquen estrategias que incidan en el mejoramiento de estrés laboral; dado que el estrés en el presente estudio obtuvo resultados preocupantes a nivel medio.
- Los directivos de la I.E Micaela Bastidas del Distrito de Máncora, promuevan talleres de capacitación dirigidos a los docentes respecto al fortalecimiento de los aspectos pedagógicos para mejorar la práctica docente.
- Los docentes de las diferentes áreas curriculares afiancen el trabajo colegiado con la finalidad de actualizar los instrumentos de gestión institucional y pueda fortalecerse la participación e identidad, planificación del trabajo y las relaciones interpersonales.

REFERENCIAS

Ándres, S. (2012). Metodología de la investigación aplicada. México.

Ávila, J. (2014). *El estrés un problema de salud del mundo actual*. Bolivia.

Baca, Y. (2015). El conocimiento en la sociedad de la información mediada por la tecnología. España: Lima.

Bautista & Ortega-Ruíz (2015). *El desarrollo profesional docente en educación básica primaria*. Colombia. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1341/134149742003/html/index.html>

Barrio, J. (2006). El estrés como respuesta. España. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>

Bazarra, Casanova y García (2015). *Ser profesor y dirigir profesores en tiempos de cambio*. Perú.

Cabrera, et al. (2017). *Construcción y validación de un sistema de evaluación de familias en riesgo psicosocial*. España.

Caparachín. (2019). *Relación entre la Inteligencia emocional y Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa completa JEC "San Juan" Huasahuasi Tarma 2019*. (Tesis).

Carlín, L. (2010). *El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo*. España.

Carrasco (2017). El estrés y las actividades de la persona. Perú.

Centurión, Wanglon, Mazzaleni, Pinto, Neiva & Torres (2016). El estrés en las labores cotidianas de las personas. Colombia.

- Codutti (2015). *Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional*.
- Cortéz, A. (2017). *Estrategias pedagógicas que favorecen el aprendizaje*. Colombia.
- Davis. (2013). *Estrés académico*. Obtenido por: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000200013
- Eirín. (2018). *Propuesta metodológica de enseñanza y aprendizaje para innovar la educación superior*. Perú.
- Fuentealba, R. (2014). *Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio*. Chile.
- Gallego. (2018). *Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento*. Colombia.
- Gast, Schildkamp y Van der Veen (2017). *Intervenciones de desarrollo profesional en equipo en la educación superior: una revisión sistemática*. (Tesis).
- Golembiewski, Munzenrider, y Carter. (1983). *Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)*. Colombia.
- Gonzales. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. Costa Rica: Orus.
- Gonzales. (2018). *Estrés en docentes e identificar qué factores laborales inciden en el estrés de los docentes de la primera infancia, que realizan sus labores con población de estratos 2 y 3 localidad de Fontibón en Bogotá*. (Tesis)

Guizado, Menacho y Salvatierra (2019). *Competencia Digital y Desarrollo Profesional de los Docentes de dos Instituciones de Educación Básica Regular, Lima, Perú.* (Tesis)

Gutiérrez y et al. (2019). *El docente y el uso de la mediación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.* Venezuela: Libertador. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376140398009.pdf>

Hernández, Frenández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación.* México. Mc Graw Hill.

Linares, R. (2009). *Emoción y Cognición: Implicaciones para el Tratamiento.* Chile. Obtenido de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082009000200008

López, L. (2014). *La muestra estadística.* México.

Lulo, et al. (2017). *El estrés laboral en la organización laboral.* Chile.

Mansilla, J. (2019). *La despersonalización y el agotamiento emocional en la organización.* España: Loreal.

Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. España. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Martínez y Guevara (2015). Competencias didácticas-pedagógicas del docente, en la transformación del estudiante universitario. Venezuela.

Mateo, et al. (2016). *El estrés laboral y sus consecuencias.* España.

- Neyra (2015). Desarrollo profesional del maestro de acuerdo con el Marco del Buen Desempeño Docente. (Tesis)
- OEI. (2016). *La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad*. España.
- OEI. (2021). *¿Sabías que hay un estrés positivo? Se llama eustrés y se puede entrenar*. España.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Chile. Obtenido de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059
- Osorio. (2016). *Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe*. Obtenido de: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/20488/Spanish-excellent-teachers-report.pdf?sequence=5>
- Oviedo, P. (2019). Innovar la enseñanza. Estrategias derivadas de la investigación. Colombia. Obtenido de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117031111/Innovarens.pdf>.
- Pando y Gutiérrez. (2018). *Asociación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca*. (Tesis)
- Parián (2021). *Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020*. (Tesis)
- Ponce, F. (2015). *El docente y el desarrollo de sus capacidades para la enseñanza en una educación moderna*. Colombia.

- Reap. (2021). *Relación entre las competencias digitales y el desarrollo profesional en docentes de la Red 02, Pachacútec, 2021*, (Tesis)
- Ríos, J. (2015). *El desarrollo profesional del docente del nivel superior*. España: Parker.
- Saborio, L. (2015). Síndrome de Burnout. Obtenido de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Sangrá et al. (2019). *Los cambios en la relación escuela-mundo laboral*. Argentina.
- Sierra, J. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar.
- Torres, A. (2014). *Las competencias docentes: el desafío de la educación superior*. México: Mc Graw. Hill.
- UNESCO (2019). Aprendizaje reflexivo y formación permanente. España.
- Velásquez. (2021). Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo.
- Villarroel y Bruna. (2018). *Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes*. Chile. Obtenido de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-50062017000400008&lng=es&nrm=iso
- Zavaleta. (2018). *Enfermedades laborales: Cómo afectan el entorno organizacional*. España. Obtenido de: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf

Zúñiga y Pizarro. (2018). *Mediciones de estrés laboral en docentes de un Colegio Público Regional Chileno*. (Tesis).

Anexo 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estrés laboral	Es una forma de respuesta del organismo frente a problemas producidos en el ambiente laboral; cabe destacar que es donde influye la relación de un individuo con el contexto social, ya que se convertirá en la fuente generadora de estrés, las influencias de los problemas tanto psicológicos como físicos del entorno hacen que se forme el estrés. (Hellriegel, et al, citado por Mateo, et al. 2016)	Manifestación de respuesta ante los problemas laborales que se hace visible en el cansancio emocional, la despersonalización o la realización personal.	Agotamiento o cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Sensación de depresión. • Agotamiento emocional. 	1,2,3,4 5,6,7,8,9
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Respuesta impersonal. • Carencia de sentimientos. 	10, 11 12, 13
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos de competencia. • Realización. 	14,15,16,17 18,19,20
Desarrollo profesional docente	Actuación del docente en la que pone en juego sus competencias pedagógicas en orientar, aplicar y juzgar los procesos en que los estudiantes consiguen aprendizajes; en este sentido, se es necesario dominar estrategias, conocimientos y otras actividades propias de la función docente. (Martínez y Guevara, 2015)	Capacidad de progreso del docente en los aspectos principales de su vida profesional: ámbito personal, ámbito pedagógico y ámbito institucional.	Ámbito personal	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción personal. • Se reconoce importante. • Clima laboral 	1,2,3 4,5 6,7,8
			Ámbito pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Diversificación. • Estrategias metodológicas. • Gestión de aula. 	9,10 11,12,13 14,15,16
			Ámbito institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Participación institucional. • Planificación del trabajo. • Relaciones interpersonales 	17,18,19 20,21 22,23

Anexo 2. Instrumentos de las variables

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Estimado(a) maestro(a):

El presente cuestionario tiene el objetivo de recoger tu apreciación sobre el estrés laboral en la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora y ha sido elaborado como parte del trabajo de investigación con el que pretendo obtener mi grado académico de maestría en la Universidad César Vallejo. Tiene carácter anónimo; es decir, la información que brindes solo será usada académicamente. No hay respuestas incorrectas, por favor, completa todos los ítems, marcando según tu criterio.

Especialidad: _____ **sexo:** M () F ()

Instrucciones: Leer las siguientes expresiones y responder colocando solo una X en el cuadro correspondiente de cada pregunta, según la que considere correcta de los ítems que se presentan en la siguiente escala de valoración es la siguiente:

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA (0)	CASI NUNCA (1)	ALGUNAS VECES (2)	CASI SIEMPRE (3)	SIEMPRE (4)
------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------

N°	DIMENSIONES/ITEMS	ESCALA				
		0	1	2	3	4
Dimensión: Cansancio emocional						
Indicador: Sensación de depresión						
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
2	Al final de la jornada me siento agotado.					
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.					
Indicador: Agotamiento emocional						
5	Me siento "quemado" por el trabajo					
6	Me siento frustrado por mi trabajo.					
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
8	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.					
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
Dimensión: Despersonalización						
Indicador: Respuesta impersonal						
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.					
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
Indicador: Carencia de sentimientos.						
12	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.					
13	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.					
Dimensión: Realización personal						

	Indicador: Sentimientos de competencia				
14	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos				
15	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos				
16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros 12 Me encuentro con mucha vitalidad				
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases				
	Indicador: Realización				
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos				
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo				
20	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo				

CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Estimado(a) maestro(a):

El presente cuestionario tiene el objetivo de recoger tu apreciación sobre el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora y ha sido elaborado como parte del trabajo de investigación con el que pretendo obtener mi grado académico de maestría en la Universidad César Vallejo. Tiene carácter anónimo; es decir, la información que brindes solo será usada académicamente. No hay respuestas incorrectas, por favor, completa todos los ítems, marcando según tu criterio.

Especialidad: _____ **sexo:** M () F ()

Instrucciones: Leer las siguientes expresiones y responder colocando solo una X en el cuadro correspondiente de cada pregunta, según la que considere correcta de los ítems que se presentan en la siguiente escala de valoración es la siguiente:

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA (0)	CASI NUNCA (1)	A VECES (2)	CASI SIEMPRE (3)	SIEMPRE (4)
------------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

N°	Dimensiones/indicadores/ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		0	1	2	3	4
DIMENSIÓN ÁMBITO PERSONAL SOCIAL						
Indicador: Satisfacción personal						
1	Se genera la satisfacción laboral al tener recursos tecnológicos al servicio de todos en la Institución Educativa.					
2	Se encuentra satisfacción laboral cuando se tiene la libertad de elegir las estrategias de trabajo.					
3	Existe satisfacción laboral por la buena relación entre el equipo directivo y la plana docente					
Indicador: Se reconoce importante						
4	Se mejora la autoestima cuando se usa diversas estrategias didácticas en el campo laboral.					
5	La autoestima es importante para asumir retos profesionales.					

Indicador: Clima laboral						
6	Se practica la empatía al velar para que todo el equipo docente asuma nuevos retos laborales.					
7	La empatía genera beneficios en el campo laboral y ayuda a comprender y convivir en armonía.					
8	Existe comunicación asertiva entre toda la plana docente para realizar diferentes proyectos educativos innovadores.					
DIMENSIÓN ÁMBITO TÉCNICO-PEDAGÓGICO						
Indicador: Diversificación						
9	Se usa la tecnología al servicio de todos los estudiantes, sin exclusión atendiendo, a la diversidad.					
10	Se atiende a la diversidad en todo el proceso de aprendizaje utilizando diferentes medios pedagógicos.					
Indicador: Estrategias metodológicas						
11	Se emplea estrategias metodológicas propuestas por el MINEDU para promover aprendizajes significativos.					
12	Se investiga y procura innovar en diversas estrategias metodológicas en el desarrollo de la sesión de aprendizaje de forma eficiente y eficaz.					
13	Se elaboran los documentos de gestión de aula con ayuda de herramientas tecnológicas.					
Indicador: Gestión de aula						
14	Se cumple con la gestión de aula cuando se genera un clima de armonía con normas de convivencia.					
15	Se cumple con la gestión de aula cuando se genera un clima de armonía por medio de trabajos colaborativos con los estudiantes.					
16	Los recursos educativos impresos, concretos, audiovisuales o recursos TIC facilitan el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL						
Indicador: Participación institucional						
17	Se logra las metas personales al asumir una actitud colaborativa con todo el equipo de la I.E.					
18	Se comparte, con actitud colaborativa los conocimientos, con el equipo de trabajo en bien de la I. E.					
19	Se mejora el clima laboral con la participación de todo el personal docente en todas las actividades de la I.E.					
Indicador: Planificación del trabajo						
20	Se realiza con responsabilidad la planificación en las programaciones curriculares, de acuerdo al plazo (largo, mediano y corto plazo).					
21	Las programaciones curriculares están de acuerdo con la planificación institucional					
Indicador: Relaciones interpersonales						
22	La participación en diversas actividades innovadoras del MINEDU ayuda a crecer profesionalmente.					
23	La organización ayuda a brindar un servicio docente exitoso que genera prestigio a la I. E					
24	La organización permite que las relaciones sociales generen buen desempeño laboral.					

Anexo 3. Confiabilidad de instrumentos

Cuadro 1. Estadística de fiabilidad de instrumento del estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,868	20

Cuadro 2. Estadísticas del total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	49,7000	150,011	,260	,868
VAR00002	49,4000	127,600	,884	,844
VAR00003	49,4000	154,267	,082	,872
VAR00004	49,4000	127,600	,884	,844
VAR00005	50,3000	149,567	,306	,867
VAR00006	49,3000	152,678	,042	,880
VAR00007	48,9000	153,211	,116	,872
VAR00008	49,1000	141,656	,434	,864
VAR00009	49,1000	154,989	,009	,876
VAR00010	49,3000	152,678	,042	,880
VAR00011	49,4000	127,600	,884	,844
VAR00012	49,4000	164,044	-,297	,890
VAR00013	49,4000	127,600	,884	,844
VAR00014	49,4000	127,600	,884	,844
VAR00015	49,5000	127,167	,890	,844
VAR00016	49,7000	126,900	,900	,843
VAR00017	49,5000	145,389	,369	,866
VAR00018	50,3000	142,456	,584	,859
VAR00019	49,1000	141,656	,434	,864
VAR00020	50,3000	142,456	,584	,859

En los cuadros 1 y 2 se observa el valor del Alfa de Cronbach 0,868 de la variable estrés laboral, demostrando que el instrumento es aceptable y puede ser aplicado a la muestra seleccionada.

Cuadro 3. Estadística de fiabilidad de instrumento del desarrollo profesional docente.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,959	24

Cuadro 4. Estadísticas del total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0001	62,1000	446,989	,501	,959
VAR0002	61,7000	427,789	,598	,958
VAR0003	61,2000	413,733	,897	,955
VAR0004	61,2000	410,622	,850	,955
VAR0005	60,7000	440,011	,536	,958
VAR0006	61,1000	424,544	,755	,956
VAR0007	62,1000	446,989	,501	,959
VAR0008	60,9000	440,544	,424	,960
VAR0009	61,4000	417,156	,692	,957
VAR00010	61,2000	444,622	,470	,959
VAR00011	60,6000	434,489	,732	,957
VAR00012	61,2000	436,400	,504	,959
VAR00013	61,3000	428,900	,700	,957
VAR00014	61,0000	417,333	,931	,955
VAR00015	61,3000	423,567	,658	,957
VAR00016	61,2000	413,733	,897	,955
VAR00017	61,3000	414,678	,870	,955
VAR00018	61,2000	413,733	,897	,955
VAR00019	60,9000	440,544	,424	,960
VAR00020	61,4000	417,156	,692	,957
VAR00021	61,2000	444,622	,470	,959
VAR00022	61,0000	417,333	,931	,955
VAR00023	61,3000	423,567	,658	,957
VAR00024	61,2000	413,733	,897	,955

En los cuadros 3 y 4 se observa el valor del Alfa de Cronbach 0,959 de la variable desarrollo profesional docente, demostrando que el instrumento es aceptable y puede ser aplicado a la muestra seleccionada.

Anexo 4. Autorización de aplicación de los instrumentos



I.E. N° 14917 "MICAELA BASTIDAS" - MANCORA
CIENCIA - SABER Y DISCIPLINA



CARTA DE AUTORIZACIÓN

Máncora, 24 de marzo de 2021

PROFESORA: FLOR DEL CARMEN FLORES CLAVIJO
ESTUDIANTE DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL PIURA

En consideración a su pedido en que solicita autorización para la aplicación de instrumentos del trabajo de investigación "Estrés Laboral y Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2020". El mismo que va en beneficio de la institución educativa, considerando pertinente la aplicación de estos instrumentos, los mismos que están dirigidos a la plana docente de esta institución educativa.

Por tanto, se extiende la presente carta de autorización.

Atentamente


G.R.T. DREY UGEL CONT. VILLAR
I.E. N° 14917 "MICAELA BASTIDAS"

M. WILLIAM H. CARLOS TASAYC
DIRECTOR

Anexo 5. Aplicación de los instrumentos



Participantes de la muestra resolviendo la encuesta

Anexo 6. Matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Estrés Laboral y Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES										
				NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA									
									SI	NO	SI		NO	SI	NO							
Estrés Laboral	Cansancio emocional	Sensación de depresión	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. Al final de la jornada me siento agotado. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí. Me siento "quemado" por el trabajo. Me siento frustrado por mi trabajo. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.																			
		Despersonalización	Respuesta Impersonal	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo. 11 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente																		
		Realización personal	Carencia de sentimientos	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos																		
		Realización personal	Sentimientos de competencia	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros 12. Me encuentro con mucha vitalidad Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases																		
			Realización	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo																		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable estrés laboral

OBJETIVO: Determinar el estrés laboral en la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021.

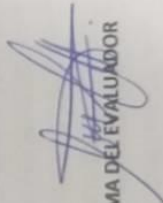
DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: *Durand Vega Lucy Marcela*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Maestra en Psicología Educativa*

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Estrés Laboral y Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Desarrollo profesional docente Acción del docente en la que pone en juego sus competencias pedagógicas en orientar, aplicar y juzgar los procesos en que los estudiantes consiguen aprendizajes; en este sentido, se es necesario dominar estrategias, conocimientos y otras actividades propias de la función docente. (Martínez y Guevara, 2015)	Personal social	Satisfacción personal	Se genera la satisfacción laboral al tener recursos tecnológicos al servicio de todos en la Institución Educativa. Se encuentra satisfacción laboral cuando se tiene la libertad de elegir las estrategias de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Se reconoce importante	La autostima es importante para asumir retos profesionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Pedagógica	Clima laboral	Se practica la empatía al velar para que todo el equipo docente asuma nuevos retos laborales. La empatía genera beneficios en el campo laboral y ayuda a comprender y convivir en armonía. Existe comunicación asertiva entre toda la plana docente para realizar diferentes proyectos educativos innovadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Diversificación	Se atiende a la diversidad en todo el proceso de aprendizaje utilizando diferentes medios pedagógicos. Se emplea estrategias metodológicas propuestas por el MINEDU para promover aprendizajes significativos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Estrategias metodológicas	Se investiga y procura innovar en diversas estrategias metodológicas en el desarrollo de la sesión de aprendizaje de forma eficiente y eficaz. Se elaboran los documentos de gestión de aula con ayuda de herramientas tecnológicas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Institucional	Gestión de aula	Se cumple con la gestión de aula cuando se genera un clima de armonía con normas de convivencia. Se cumple con la gestión de aula cuando se genera un clima de armonía por medio de trabajos colaborativos con los estudiantes. Los recursos educativos impresos, concretos, audiovisuales o recursos TIC facilitan el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se logra las metas personales al asumir una actitud colaborativa con todo el equipo de la I. E.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Institucional	Participación	Se comparte, con actitud colaborativa los conocimientos, con el equipo de trabajo en bien de la I. E. Se mejora el clima laboral con la participación de todo el personal docente en todas las actividades de la I. E. Se realiza con responsabilidad la planificación en las programaciones curriculares, de acuerdo al plazo (largo, mediano y corto plazo). Las programaciones curriculares están de acuerdo con la planificación institucional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Institucional	Planificación del trabajo	La participación en diversas actividades innovadoras del MINEDU ayuda a crecer profesionalmente. La organización ayuda a brindar un servicio docente exitoso que genera prestigio a la I. E. La organización permite que las relaciones sociales generen buen desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Institucional	Relaciones Interpersonales	La organización ayuda a brindar un servicio docente exitoso que genera prestigio a la I. E. La organización permite que las relaciones sociales generen buen desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable desarrollo profesional docente

OBJETIVO: Determinar el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021.

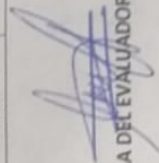
APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: *Daniela Vega Lucy Manabe*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Maestra en Psicología Educativa*

VALORACIÓN:

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

19/4/2021

--

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
DURAND VEGA, LUCY MARCELA DNI 46442608	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
DURAND VEGA, LUCY MARCELA DNI 46442608	LICENCIADA EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 27/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
DURAND VEGA, LUCY MARCELA DNI 46442608	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 26/10/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

1/1

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Estrés Laboral y Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADO R Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
Estrés laboral Es una forma de respuesta del organismo frente a problemas producidos en el ambiente laboral; cabe destacar que es donde influye la relación de un individuo con el contexto social, ya que se convertirá en la fuente generadora de estrés, las influencias de los problemas tanto psicológicos como físicos del entorno hacen que se forme el estrés. (Hellrriegel, et al, citado por Mateo, et al. 2016).	Cansancio emocional	Sensación de depresión	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.												
			Al final de la jornada me siento agotado.												
			Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.												
			Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.												
	Cansancio emocional	Agotamiento emocional	Me siento "quemado" por el trabajo												
			Me siento frustrado por mi trabajo.												
			Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.												
			Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.												
	Despersonalización	Respuesta impersonal	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.												
			Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.												
		Carencia de sentimientos	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo. 11 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente												
			Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos												
	Realización personal	Sentimientos de competencia	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas												
			Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos												
		Realización	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos												
			Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros 12 Me encuentro con mucha vitalidad												
			Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases												
			Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos												
			He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo												
			Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo												

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable estrés laboral

OBJETIVO: Determinar el estrés laboral en la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: GUEVARA MEDINA CÉSAR AUGUSTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 00202909

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Estrés Laboral y Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES										
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
									SI	NO	SI		NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desarrollo profesional docente	Personal social	Satisfacción personal	Se genera la satisfacción laboral al tener recursos tecnológicos al servicio de todos en la Institución Educativa. Se encuentra satisfacción laboral cuando se tiene la libertad de elegir las estrategias de trabajo.																			
	Personal social	Se reconoce importante	Existe satisfacción laboral por la buena relación entre el equipo directivo y la plana docente Se mejora la autoestima cuando se usa diversas estrategias didácticas en el campo laboral. La autoestima es importante para asumir retos profesionales.																			
	Pedagógica	Clima laboral	Se practica la empatía al velar para que todo el equipo docente asuma nuevos retos laborales. La empatía genera beneficios en el campo laboral y ayuda a comprender y convivir en armonía. Existe comunicación asertiva entre toda la plana docente para realizar diferentes proyectos educativos innovadores.																			
	Pedagógica	Diversificación	Se usa la tecnología al servicio de todos los estudiantes, sin exclusión atendiendo, a la diversidad. Se atiende a la diversidad en todo el proceso de aprendizaje utilizando diferentes medios pedagógicos. Se emplea estrategias metodológicas propuestas por el MINEDU para promover aprendizajes significativos.																			
	Pedagógica	Estrategias metodológicas	Se investiga y procura innovar en diversas estrategias metodológicas en el desarrollo de la sesión de aprendizaje de forma eficiente y eficaz. Se elaboran los documentos de gestión de aula con ayuda de herramientas tecnológicas. Se cumple con la gestión de aula cuando se genera un clima de armonía con normas de convivencia.																			
Institucional	Gestión de aula	Se cumple con la gestión de aula cuando se genera un clima de armonía por medio de trabajos colaborativos con los estudiantes. Los recursos educativos impresos, concretos, audiovisuales o recursos TIC facilitan el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se logra las metas personales al asumir una actitud colaborativa con todo el equipo de la I.E.																				
Institucional	Participación institucional	Se comparte, con actitud colaborativa los conocimientos, con el equipo de trabajo en bien de la I.E. Se mejora el clima laboral con la participación de todo el personal docente en todas las actividades de la I.E.																				
Institucional	Planificación del trabajo	Se realiza con responsabilidad la planificación en las programaciones curriculares, de acuerdo al plazo (largo, mediano y corto plazo). Las programaciones curriculares están de acuerdo con la planificación institucional																				
Institucional	Relaciones interpersonales	La participación en diversas actividades innovadoras del MINEDU ayuda a crecer profesionalmente. La organización ayuda a brindar un servicio docente exitoso que genera prestigio a la I.E. La organización permite que las relaciones sociales generen buen desempeño laboral.																				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable desarrollo profesional docente

OBJETIVO: Determinar el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: GUEVARA MEDINA CÉSAR AUGUSTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 00202909

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GUEVARA MEDINA, CESAR AUGUSTO DNI 00202909	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 04/11/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
GUEVARA MEDINA, CESAR AUGUSTO DNI 00202909	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 19/03/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GUEVARA MEDINA, CESAR AUGUSTO DNI 00202909	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y FILOSOFIA Fecha de diploma: 08/11/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
GUEVARA MEDINA, CESAR AUGUSTO DNI 00202909	SEGUNDA ESPECIALIDAD CON MENCION EN TECNOLOGIA E INFORMATICA EDUCATIVA Fecha de diploma: 12/05/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
GUEVARA MEDINA, CESAR AUGUSTO DNI 00202909	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Estrés Laboral y Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa 14917 “Micaela Bastidas” del Distrito de Máncora 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADO R Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO			
Estrés laboral	Cansancio emocional	Sensación de depresión	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Al final de la jornada me siento agotado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Realización personal	Realización	Agotamiento emocional	Me siento "quemado" por el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				Me siento frustrado por mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Despersonalización	Carencia de sentimientos	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo. 11 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Sentimientos de competencia	Realización personal	Realización	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros 1.2 Me encuentro con mucha vitalidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Realización personal	Realización	Realización	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Realización personal	Realización	Realización	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable estrés laboral

OBJETIVO: Determinar el estrés laboral en la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: MUÑOZ PRESCOTT KARINA ELIZABETH

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: PSICOPEDAGOGÍA PROBLEMAS DE APRENDIZAJE – MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 00327659

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Estrés Laboral y Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES								
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA											
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO							
Desarrollo profesional docente Actuación del docente en la que pone en juego sus competencias pedagógicas en orientar, aplicar y juzgar los procesos en que los estudiantes consiguen aprendizajes; en este sentido, se es necesario dominar estrategias, conocimientos y otras actividades propias de la función docente. (Martínez y Guevara, 2015)	Personal social	Satisfacción personal	Se genera la satisfacción laboral al tener recursos tecnológicos al servicio de todos en la Institución Educativa. Se encuentra satisfacción laboral cuando se tiene la libertad de elegir las estrategias de trabajo. Existe satisfacción laboral por la buena relación entre el equipo directivo y la plana docente Se mejora la autoestima cuando se usa diversas estrategias didácticas en el campo laboral. La autoestima es importante para asumir retos profesionales.																					
	Pedagógica		Diversificación	Se practica la empatía al velar para que todo el equipo docente asuma nuevos retos laborales. La empatía genera beneficios en el campo laboral y ayuda a comprender y convivir en armonía. Existe comunicación asertiva entre toda la plana docente para realizar diferentes proyectos educativos innovadores. Se usa la tecnología al servicio de todos los estudiantes, sin exclusión atendiendo a la diversidad. Se atiende a la diversidad en todo el proceso de aprendizaje utilizando diferentes medios pedagógicos. Se emplea estrategias metodológicas propuestas por el MINEDU para promover aprendizajes significativos. Se investiga y procura innovar en diversas estrategias metodológicas en el desarrollo de la sesión de aprendizaje de forma eficiente y eficaz. Se elaboran los documentos de gestión de aula con ayuda de herramientas tecnológicas.																				
Institucional	Participación institucional	Se cumple con la gestión de aula cuando se genera un clima de armonía con normas de convivencia. Se cumple con la gestión de aula cuando se genera un clima de armonía por medio de trabajos colaborativos con los estudiantes. Los recursos educativos impresos, concretos, audiovisuales o recursos TIC facilitan el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se logra las metas personales al asumir una actitud colaborativa con todo el equipo de la I.E. Se comparte, con actitud colaborativa los conocimientos, con el equipo de trabajo en bien de la I.E. Se mejora el clima laboral con la participación de todo el personal docente en todas las actividades de la I.E.																						
Institucional	Planificación del trabajo	Las programaciones curriculares están de acuerdo con la planificación institucional La participación en diversas actividades innovadoras del MINEDU ayuda a crecer profesionalmente. La organización ayuda a brindar un servicio docente exitoso que genera prestigio a la I.E. La organización permite que las relaciones sociales generen buen desempeño laboral.																						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable desarrollo profesional docente

OBJETIVO: Determinar el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa 14917 “Micaela Bastidas” del Distrito de Máncora 2021.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa 14917 “Micaela Bastidas” del Distrito de Máncora 2021.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: MUÑOZ PRESCOTT KARINA ELIZABETH

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: PSICOPEDAGOGÍA PROBLEMAS DE APRENDIZAJE – MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 00327659

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MUÑOZ PRESCOTT, KARINA ELIZABETH DNI 00327659	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD: EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 31/05/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
MUÑOZ PRESCOTT, KARINA ELIZABETH DNI 00327659	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 28/02/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
MUÑOZ PRESCOTT, KARINA ELIZABETH DNI 00327659	LICENCIADO EN EDUCACION EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 31/05/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
MUÑOZ PRESCOTT, KARINA ELIZABETH DNI 00327659	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 19/03/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MUÑOZ PRESCOTT, KARINA ELIZABETH DNI 00327659	SEGUNDA ESPECIALIDAD CON MENCION EN EDUCACION PARA EL TRABAJO: COSMETOLOGIA Fecha de diploma: 20/01/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
MUÑOZ PRESCOTT, KARINA ELIZABETH DNI 00327659	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MUÑOZ PRESCOTT, KARINA ELIZABETH DNI 00327659	SEGUNDA ESPECIALIDAD CON MENCION EN PSICOPEDAGOGIA PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 03/05/12 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU