



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

**Estrategias de afrontamiento y competencias digitales en el
manejo del estrés laboral en docentes de San Juan de
Lurigancho, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

AUTORA:

Luque Ramos, Roxana del Carmen (ORCID: 0000-0002-1234-9446)

ASESOR:

Dr. Rodríguez Galán, Darién Barramedo (ORCID: 0000-0001-6298-7419)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Abraham y Lotty por su apoyo incondicional y a mi esposo Jyon y mis hijos Diego, Piero, quienes son el motor de mi vida.

Agradecimiento

A nuestra casa de estudios, por su apoyo en mi crecimiento profesional a los demás docentes y compañeros de clases, por su solidaridad en todo este tiempo de esfuerzo y estudio.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
Resumo.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variable y operacionalización	22
3.3 Población, muestra y muestreo.....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5 Procedimientos	30
3.6 Método de análisis de datos	31
3.7 Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	55
VI. CONCLUSIONES	63
VII. RECOMENDACIONES.....	65
VIII. PROPUESTA.....	67
REFERENCIAS.....	72

ANEXOS

Índice de tablas

Tabla 1 Detalle de población docente	24
Tabla 2 Muestra estratificada de la población sujeta de estudio	25
Tabla 3 Relación de validadores	28
Tabla 4 Interpretación del coeficiente de confiabilidad.....	29
Tabla 5 De confiabilidad alfa de Cronbach.....	30
Tabla 6 Tabla cruzada para estrés laboral y estrategias de afrontamiento	38
Tabla 7 Tabla cruzada para presión de trabajo y estrategias de afrontamiento	39
Tabla 8 Tabla cruzada para falta de apoyo social y estrategias de afrontamiento .	40
Tabla 9 Tabla cruzada para factores organizacionales y estrategias de afrontamiento.....	41
Tabla 10 Tabla cruzada para factores organizacionales y estrategias de afrontamiento.....	42
Tabla 11 Tabla cruzada para estrés laboral y competencia digital.....	43
Tabla 12 Tabla cruzada para presión de trabajo y competencia digital.....	44
Tabla 13 Tabla cruzada para falta de apoyo social y competencia digital.....	45
Tabla 14 Tabla cruzada para factores organizacionales y competencia digital.....	46
Tabla 15 Tabla cruzada para falta de realización personal y competencia digital.....	47
Tabla 16 Prueba de normalidad de las variables Estrategias de afrontamiento – estrés laboral – Competencia digital en docentes	48
Tabla 17 Niveles de correlación bilateral.....	49
Tabla 18 Regresión lineal múltiple de variable Estrategias de afrontamiento, competencia digital docente y estrés laboral	49
Tabla 19 Coeficiente de Estrategias de afrontamiento, competencia digital y estrés laboral.....	50
Tabla 20 Correlaciones variables Estrategias de afrontamiento – Estrés laboral.....	51
Tabla 21 Correlaciones: Dimensiones del estrés laboral con estrategias de afrontamiento.....	51

Tabla 22 Correlaciones Variable Competencia digital docente - Estrés laboral	53
Tabla 23 Correlaciones: Dimensiones del estrés laboral con competencia digitales	53

Índice de figuras

Figura 1 Estrategias de afrontamiento en docentes de SJL.....	32
Figura 2 Cifras porcentuales de las dimensiones de la variable estrategias de afrontamiento en docentes de SJL.....	33
Figura 3 Competencia Digital Docente en docentes de San Juan de Lurigancho.....	34
Figura 4 Cifras porcentuales de las dimensiones de la variable competencia digital en profesores de SJL.....	35
Figura 5 Estrés Laboral en docentes de SJL.....	36
Figura 6 Cifras porcentuales de las dimensiones de la variable estrés laboral en docentes de SJL.....	36

Resumen

El problema de investigación, tuvo como objetivo determinar la incidencia que existe entre las estrategias de afrontamiento y las competencias digitales con el manejo del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho. La metodología empleada fue el método hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo de tipo básico y diseño correlacional de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 152 docentes de San Juan de Lurigancho. Se emplearon encuestas para las tres variables para determinar la confiabilidad del instrumento se empleó el alfa de Cronbach, los resultados conseguidos fueron de 0.942, 0.989 y 0.985 respectivamente. Para el análisis estadístico, los resultados arrojaron un nivel de incidencia media, negativa y significativa ($R=0.471$ y $R^2=0.222$ y además el valor Sig. $P=0.00$). Se concluye que, las estrategias de afrontamiento, competencias digitales se relacionan significativamente con el estrés laboral en los docentes de San Juan de Lurigancho, 2021.

Palabras clave: Estrategias de afrontamiento, competencia digital y estrés laboral.

Abstract

The objective of the research problem was to determine the incidence that exists between coping strategies and digital skills with the management of work stress in teachers of San Juan de Lurigancho. The methodology used was the hypothetical-deductive method, with a basic quantitative approach and cross-sectional correlational design. The sample consisted of 152 teachers from San Juan de Lurigancho. Surveys were used for the three variables to determine the reliability of the instrument, Cronbach's alpha was used, the results obtained were 0.942, 0.989 and 0.985 respectively. For the statistical analysis, the results showed a medium, negative and significant incidence level ($R=0.471$ and $R^2=0.222$ and also the value Sig. $P=0.00$). It is concluded that coping strategies, digital skills are significantly related to work stress in teachers from San Juan de Lurigancho, 2021.

Keywords: Coping strategies, digital competence and work stress.

Resumo

O objetivo do problema de pesquisa foi determinar a incidência que existe entre estratégias de enfrentamento e habilidades digitais com a gestão do estresse no trabalho em professores de San Juan de Lurigancho. A metodologia utilizada foi o método hipotético-dedutivo, com abordagem quantitativa básica e desenho correlacional transversal. A amostra foi composta por 152 professores de San Juan de Lurigancho. Foram utilizados inquéritos para as três variáveis para determinar a confiabilidade do instrumento, foi utilizado o alfa de Cronbach, os resultados obtidos foram 0,942, 0,989 e 0,985 respectivamente. Para a análise estatística, os resultados mostraram um nível de incidência médio, negativo e significativo ($R=0,471$ e $R^2=0,222$ e também o valor Sig. $P=0,00$). Conclui-se que as estratégias de enfrentamento, as habilidades digitais estão significativamente relacionadas ao estresse no trabalho em professores de San Juan de Lurigancho, 2021.

Palavras-chave: Estratégias de enfrentamento, competência digital e estresse no trabalho.

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual se vienen dando vertiginosos avances científicos y tecnológicos. Esta realidad se convierte en verdaderos desafíos para la educación actual, en términos de la necesidad de contribuir con la educación de los individuos en el dominio del conjunto de comportamientos que se requieren para realizar de modo adecuado una tarea y que les permitan proceder con este fin a seleccionar información relevante y a proponer formas de solucionar diferentes problemas propios de su ámbito de trabajo; que les posibiliten la toma de decisiones y además de un adecuado manejo emocional que le permita obtener un alto rendimiento profesional.

Actualmente en nuestra educación se da mayor importancia a los procesos cognitivos de los individuos como el elemento primordial para su desarrollo como ciudadanos. Sin embargo, se están realizando investigaciones que toman en cuenta otras variables no cognitivas que inciden en el desenvolvimiento de las personas.

Los profesionales de la educación, así como de otras carreras profesionales, como médicos, enfermeras, policías y otros, desarrollan actividades fundamentados en la interacción social. Es por ello, que estas profesiones son percibidas como estresantes, por lo que requieren grandes esfuerzos para la regulación no solo de las emociones propias, sino también de los individuos con los cuales interactúan. Los requerimientos de los cuales hemos hecho descripción, incluyen que estos empleados desarrollen la habilidad de convivir y sortear estas condiciones desgastantes física y emocionalmente. Cuando las estrategias de afrontamiento del individuo fallan se genera el estrés laboral crónico (Ronquillo, 2016)

UNESCO (2005), afirma que la salud mental de los docentes en Latinoamérica se encontraba afectada fundamentalmente por la depresión y el estrés, siendo este último el de mayor incidencia y de mayor incidencia en los profesores de los primeros años de básica. En Ecuador, el 48% de maestros que

respondieron al instrumento reactivo tuvieron diagnóstico de estrés; en Chile, el 42%; en Argentina, el 43%; Uruguay, el 34% y en Perú el porcentaje fue de 37%. El estrés fue motivado de acuerdo a la encuesta por el poco tiempo de descanso.

La implementación de la educación a distancia implicó que los estudiantes, docentes y directivos realizaran sus actividades en sus domicilios. Todo ello genera ansiedad, estrés laboral, en la realización de sus actividades educativas, este estrés laboral al volverse crónico se denomina “síndrome del quemado” o “Burnout”, la población más vulnerable a esta enfermedad son los médicos, enfermeras policías y docentes.

Los docentes, tuvieron que realizar el acompañamiento a los estudiantes a través de medios virtuales, siendo indispensable la utilización de herramientas tecnológicas para ello, los docentes acostumbrados a la educación presencial, debieron acceder a capacitaciones, cursos o talleres de competencias digitales para realizar sus tareas de retroalimentación y seguimiento a sus estudiantes. Además de recoger las evidencias de los aprendizajes de los estudiantes, para cumplir además con los informes de actividades y reporte del trabajo remoto (R.V.M. N. ° 097-2020-MINEDU).

Es así que, dentro de las actividades de enseñanza aprendizaje, realizadas en 2020 y lo que ha transcurrido del 2021, se ha observado que muchos docentes no tienen desarrolladas sus habilidades en el uso de las TIC, no pueden interactuar con la información y no tienen frecuencia en el uso de las diferentes herramientas tecnológicas. Si estos docentes pudieran mejorar sus habilidades en el uso de las TIC, entonces la comunicación será más rápida y el intercambio de información sería más viable, pudiendo atenderse más rápido cualquier problemática que surgiera dentro de las instituciones educativas. Tener amplia experiencia en el manejo de las TIC se vincula a ser una persona libre de actuar y decidir, seguro, dueño de sus actos, perspicaz para detectar errores, y de ejercer una metacognición ya que puede gestionar los diferentes datos y hacer cambios en la información que desee, empleando diversas soluciones.

Existen cinco áreas que atienden el conocimiento especial y la capacidad de resolver problemas y actuar de manera adecuada en el mundo digital: la información y el aprendizaje de las bases informáticas, que le permite interactuar con la información que circula en la redes, segundo la comunicación y colaboración de la comunidad en entornos digitales, tercero la creación de contenido digital donde pueden crear imágenes, videos y archivos de multimedia, cuarto la seguridad que está relacionada con la protección de la información y quinto la resolución de problemas que permite identificar problemas y resolverlos haciendo uso de las herramientas digitales. (INTEF, 2017)

Hoy en día el estrés es un problema que enfrentan numerosos docentes, en particular el llamado estrés laboral, esto aunado a que los docentes no se encuentran motivados con la carrera que eligieron, también de sentir que no reciben lo que merecen, asimismo relegados. Además de los retos que enfrentan en su vida personal, todos estos factores provocan en muchos de ellos el menoscabo de sus capacidades intelectuales y emocionales, es por ello, que muchos de ellos se muestran fríos en el trato con los estudiantes, además del desanimo, pesimismo, e incluso percibirse inferiores.

Vidal (2019), señala que el estrés no siempre genera efectos negativos en el individuo, sus efectos van a depender de lo pertinentes que sean los planes de mitigación de sus efectos. El hacer frente al estrés tiene un rol muy sensible como elemento intermediador entre el contexto estresante y el bienestar corporal y anímico, en consecuencia, los planes de mitigación del estrés pueden ser consideradas como un indicador cambiante moderador del estrés laboral y los alcances óptimos o deficientes de esta interrelación.

Ante esta realidad expuesta en los párrafos anteriores, la presente investigación estudiará las estrategias de afrontamiento, las competencias digitales y el estrés laboral en docentes de la educación básica, ante ello se formuló el siguiente problema general de investigación: ¿Cómo inciden las estrategias de afrontamiento y las competencias digitales con el manejo del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021? Los problemas

específicos de estudio: ¿Cómo se relaciona las estrategias de afrontamiento con las dimensiones del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021? ¿Cómo se relaciona las competencias digitales con las dimensiones del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021?

La justificación teórica del presente estudio de investigación, se fundamenta en su propósito de enriquecer el conocimiento sobre estrategias de afrontamiento, competencias digitales y el estrés laboral en docentes de instituciones educativas públicas. En cuanto a la justificación práctica, este estudio brindará los elementos que ayudarán a resolver un problema real en docentes de escuelas de manejo estatal y en correspondencia, se realizara una propuesta de medidas que hagan posible elevar los niveles indicadores de las variables de investigación de los docentes de las escuelas investigadas. En el nivel metodológico, la investigación se halla justificada porque los instrumentos que se utilizarán, pasarán por los procesos de pertinencia, validez y confiabilidad, por lo tanto, podrá ser empleado en investigaciones que busquen contribuir a la acumulación de trabajo sobre las variables tratadas en la presente investigación y en un contexto de aislamiento, debido al pandemia del Covid-19. Se aplicarán el Inventario de Estrategias de Afrontamiento de Tobin, D. (1989), un Cuestionario de Competencias digitales elaborado por Touron. J. M., Navarro, A. D., Pradas, E.E. e Íñigo, V. (2018) y el cuestionario JSS. Cuestionario de Estrés Laboral de Ch. D. Spielberger y P.R. Vagg (2010).

El objetivo general del estudio es: Determinar la incidencia que existe entre las estrategias de afrontamiento y las competencias digitales con el manejo del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021. Los objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre las estrategias de afrontamiento con las dimensiones del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021; Determinar la relación que existe entre las competencias digitales con las dimensiones del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021.

Se formula la siguiente Hipótesis general: Existe incidencia significativa entre las estrategias de afrontamiento y las competencias digitales con el manejo del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021. Además de las hipótesis específicas siguientes: Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento con las dimensiones del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021; Existe relación significativa entre las competencias digitales con las dimensiones del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio tiene soporte en antecedentes internacionales, Mina (2021) realizó una investigación para determinar los grados de resiliencia y las estrategias de afrontamiento con que se hace frente al estrés; el estudio fue cuantitativo, de campo, exploratorio y explicativa. La muestra fue 47 catedráticos de la Facultad de la Pedagogía de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres, los reactivos empleados en la recolección de información fueron la Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) de Sandin y Chorot. Se concluye en relación con variable resiliencia que el 70% de docentes muestran nivel alto, el 30% nivel moderado, esto muestra que ellos tienen estabilidad emocional, que les permite actuar de forma rápida y efectiva ante condiciones de dificultades y de crisis. Sobre la variable estrategias de afrontamiento del estrés que más utilizan los docentes durante las olas de contagio por Corona virus, fueron las que se focalizan en la solución del problema, en ella se refiere que los docentes examinan los orígenes del problema para luego diseñar un plan de acción para su ejecución; y la reevaluación positiva que se relaciona con la manera en que los profesores observan y extraen lo positivo del ambiente para afrontar el estrés.

Portero (2019) realizó un estudio sobre la relación entre el estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y bienestar general; la finalidad del estudio fue evaluar la relación entre el estrés, el burnout, el bienestar dentro del ambiente de trabajo, los métodos para abordar el estrés y las condiciones laborales y sociodemográficas en docentes, la muestra fueron docentes de Andalucía, el diseño de investigación fue de tipo observacional, transversal y multicéntrico. Los instrumentos de investigación fueron para el estrés percibido fue la Escala de Estrés Percibido (PSS), el síndrome de burnout con el Inventario Burnout de Maslach (MBI), la satisfacción laboral con el Cuestionario Font-Roja, el afrontamiento con el cuestionario Inventario breve de afrontamiento (COPE 28) y la salud general con el Cuestionario de Salud General-28 (GHQ-28). Concluye la investigación señalando que el grado de estrés captado en el grupo estudiado fue

moderado, los métodos de confrontación de la ansiedad cuyo eje es el problema es la más empleada, con relación a los campos categoriales del burnout, el grado de desgaste anímico es bajo y los niveles de despersonalización y satisfacción existencial son moderados. Finalmente, el grado de bienestar con relación al ambiente de trabajo es moderado.

Zorrilla (2017) realizó un estudio el objetivo de identificar las condiciones que determinan el estrés laboral de los maestros, así como sus recursos de afrontamiento. El estudio es descriptivo e interrelacionado. El equipo de investigación estuvo formado por 210 docentes de Huelva-España, de los cuales 71 eran varones y 139 mujeres. Los instrumentos utilizados para el burnout y el estrés laboral fue el Inventario Burnout de Maslach (MBI) y para la variable afrontamiento el Inventario de Estrategias de Afrontamiento del Estrés (CSI). En sus conclusiones halló que ninguna de las variables de contexto y sociolaborales resultan ser influyentes en la vulnerabilidad para padecer estrés laboral, asimismo que los métodos de confrontación son un indicador principal mutable y modulador las relaciones con la ansiedad o denominado también, estrés.

Al investigar los antecedentes nacionales, tenemos a Chipana y Quispe (2018) realizaron un estudio para investigar el vínculo entre el síndrome de agotamiento y los métodos de afrontamiento entre los profesores. El tipo de estudio fue cuantitativo, transversal y descriptivo, con un rango de correlaciones. El grupo estudiado fue de 204 profesores de siete colegios estatales de Naña. Se aplicaron el Inventario de Síndrome de Burnout (MBI) de Maslach y Jackson y el Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE) de Sandin y Chorot. Concluyen, en relación a la más amplia intención del estudio que se constata el nexo entre la estrategia para abordar el estrés. Reevaluación positiva y el síndrome de burnout, asimismo, que no hay nexo significativo entre el síndrome de burnout y los demás métodos de hacer frente al estrés.

Eguzquiza (2020) realizó un estudio con la intencionalidad de describir el conjunto de comportamientos que permiten la intervención experta adecuada en el área de las TIC en docentes, la muestra fue de 80 maestros de cinco escuelas privadas y públicas de Lima. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, tipo básico, no experimental, diseño seccional y descriptivo. La encuesta utilizada es la Encuesta de Competencias de Aprendizaje Digital de Torun, Martín, Navarro, Pradas e Inigo (2018). Sus conclusiones fueron, el 45% de docentes tienen bajo nivel de competencias digitales, además que el 35% de docentes presentan un nivel alto, por lo que se puede deducir que las frecuencias se hallan equilibradas entre estos rangos.

Figuroa (2016) realizó una investigación sobre los niveles de estrés y modos de afrontamiento más destacados entre los profesores. El tipo de estudio fue puro o básico, no experimental, transeccional, descriptivo-correlacional. El grupo estudiado fue de 123 profesores de siete colegios estatales de Tacna. Los reactivos empleados consistieron en la Escala de estrés percibido y el Cuestionario de modos de afrontamiento. Los tanteos se examinaron en base a Chi cuadrado de independencia, concluyendo que existía una relación estadística entre los modos de afrontamiento y los niveles de estrés de los docentes. Además, que el 66,7% de la muestra presenta nivel de estrés medio, finalmente que los modos de afrontamiento frecuentes para enfrentar el estrés son la reinterpretación de la experiencia positiva, la búsqueda de apoyo social y la búsqueda de apoyo emocional y aceptación.

Choquehuanca y Mamani (2020) realizaron una investigación para determinar el nivel de estrés laboral de los trabajadores de las escuelas secundarias de la localidad de Moho, la muestra fueron 236 trabajadores. El trabajo de investigación consistió en el tipo teórico, permaneciendo dentro del marco de teoría elegido, la combinación de métodos y técnicas descriptivas, el instrumento de investigación fue la Escala de estresores laborales. En el estudio encontraron que el 36% de los trabajadores presentan niveles de estrés

manejable, mientras que el 33% muestran niveles elevados de estrés laboral. Se concluye en el estudio señalando que los niveles de estrés laboral son mínimos, siendo manejables en tiempos de pandemia, en otros términos, una gran parte de la muestra presentan estrés laboral, manifestándose con el cansancio físico y mental dificultad para conciliar el sueño, carencia de energía, esto repercute en el desenvolvimiento tanto físico, psicológico y social.

En cuanto a las teorías que respaldan al presente estudio, en primer término, la variable estrategias de afrontamiento, Lazarus y Folkman vierten los siguientes conceptos: Es el trabajo en el que la conciencia y la conducta se activan, evolucionan constantemente, y contribuyen al manejo de necesidades específicas internas y externas como un agregado o desequilibrio en habilidades y métodos. Confort personal.

Este proceso de afrontamiento se desenvuelve por medio de serie de etapas secuenciales y cíclicas, que se denominan: evaluación primaria, evaluación secundaria y reevaluación, comprendiendo por evaluación, al proceso de apreciación cognitiva que se ubica entre la situación o evento y la respuesta del individuo (Lazarus y Folkman, 1986)

Está referida como las acciones que desarrollan los individuos, con el propósito de detener, aminorar, y en lo posible de suprimir las consecuencias y repercusiones de los contextos estresantes, a los cuales están sometidas los sujetos por la labor en la cual se desenvuelven. (Moran, Landeros y Gonzales ,1997).

Para la variable afrontamiento Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal (1989) describen los métodos y técnicas de estrategias de afrontamiento como las medidas naturales que son empleadas en la eliminación o mitigación del estrés en ciertas condiciones.

Sobre las tipologías de las estrategias de afrontamiento, la mayor parte de las taxonomías elaboradas se sustentan en el cuestionario "Formas de

afrontamiento de Lazarus y Folkman, en ellas se establecen dos clases de estrategias de afrontamiento: los orientados a equilibrar el factor emocional, son aquel conjunto sistemático de cogniciones cuya función es mitigar el nivel de alteración emotiva originado por un ambiente generador de estrés; las orientadas a la dificultad, son aquellas que pretenden modificar el agente estresante, estas analizan y definen la situación, la búsqueda de alternativas de solución, considerando los costos y beneficios. (Gil-Monte y Peiro, 2017)

Vidal (2019) considera que consiste en la actitud particular de la persona para manejar los eventos generadores estresantes. Los estilos diferentes de afrontamiento que permiten dar respuestas al estrés son mencionados aquí: el captar peligros en contextos ambiguas, negar el evento estresante no deseando asumirlo, eludir los factores estresantes, echarse la culpa lo que, acontecido, hacer frente al entorno de manera no razonable y desde cierta compulsividad.

El primer estilo de afrontamiento, es la paciencia ante el equívoco: este, hace alusión a aquellos contextos que tienen efectos poco precisos, donde no hay prescripciones para actuar de modo mecánico. Las personas que ostentan la práctica de tolerar las condiciones ambiguas serna menos proclives a mostrarse intranquilos y tendrán más seguridad ante estas manifestaciones y se hallarán capaces de manejar estos contextos con flexibilidad y dando nuevas respuestas.

El segundo estilo de afrontamiento, es la Introversión/Extroversión: los individuos caracterizados por la introversión frecuentemente responden de modo negativo padeciendo una presión más intensa ante un contexto de complicaciones que los individuos caracterizados por ser, en cambio extrovertidos, puesto que estos últimos pueden manifestar su emotividad y sus demandas de una manera más óptima, intentando ser proactivos a la ayuda de sus colaboradores.

El tercer estilo de afrontamiento, es la autovaloración: es un indicador de carácter psíquico y se adquiere durante la maduración de la personalidad. Las

personas que se aman bastante a sí mismos piensan que tienen a su disposición los medios suficientes para enfrentar entornos posibles, y, además, si no alcanzan una estrategia fructífera, les preserva de la sensación de ser ineficaces de modo individual.

El cuarto estilo de afrontamiento, es la energía que nos impulsa a actuar de acuerdo a ciertos fines y el nivel de bienestar: el estímulo motivador consiste en la serie de demandas, deseos e intenciones que mueven a la persona hacia un fin determinado. Las personas hacen una labor por distintas razones: satisfacer las necesidades vitales, lograr poder adquisitivo, tener prestigio en lo que hace y vincularse a otros individuos similares, etc. Desde el momento que logramos nuestros fines personales hay un alto nivel de bienestar y tenemos el sentimiento de estar motivados, con lo que es posible mitigar el estrés.

Para la variable estrés laboral, también denominado en la literatura como síndrome de desgaste profesional, burnout, o síndrome del profesional agotado. Para De Rivera (2010) el estrés laboral “es el efecto del estrés frecuente vivida en el ámbito laboral” (144). Esta se exterioriza en individuos cuya labor se desenvuelve en ambientes de fuerte demanda emotiva, además están en contacto directo y frecuente con el público, entre ellas las profesiones sanitarias, agentes de apoyo social y docentes.

Sobre el estrés laboral existen diferentes aproximaciones a su estudio, desde el campo biológico y de la psicología: el primero está centrado en el individuo, en esta el estrés laboral congregaría la facultad del organismo para la autorregulación, de manera que ante un agente estresor este reaccionaría de forma fisiológica; en el segundo se da énfasis desde la perspectiva transaccional en la dependencia de la persona con su entorno.

El estrés laboral, está referido a las situaciones en las que actúa la persona debida al vínculo con su ámbito de acción como trabajador, siendo entendido como una debilidad riesgosa para su salud física y emocional (Vidal, 2019).

Vidal (2019) señala que, entre las décadas de los sesenta, dos modelos fundamentales intentaron abarcar una definición de estrés en el trabajo: el paradigma de adaptación individuo-entorno de French y Kahn (1962) y de McGrach (1976) el paradigma cíclico de estrés en el trabajo. La Universidad de Michigan en el paradigma de adaptación individuo-entorno, contempla dentro de un mismo contexto, diferentes factores estimados como causantes del estrés, como, la personalidad, apoyo social, aspectos laborales (medidas diferentes de producción) y no laborales (información demográfica). Después de esta época, McGrach (1976), elaboro la teoría cíclica de estrés en el trabajo en el que los elementos primordiales eran el contexto en sí, el contexto captado por los trabajadores, la elección de la solución por la persona ante el contexto y el comportamiento propiamente dicho.

Vidal (2019), señala que la teoría transaccional define al estrés en el trabajo como una situación de presión sobre el trabajador o desagrado que sufre la persona como efecto de hacer cierta clase de trabajo o de estar dentro de un entorno de trabajo específico.

Hoy en día, dos teorías sobre el estrés en el lugar de trabajo se han unido y han ganado la atención pública: una es el modelo de recompensa por esfuerzo de Segerst (1996) y la otra es el modelo de apoyo, control y necesidades de Karasik y Theorelli (1990).

El enfoque psicológico

Según Cassirer (1994), el ciclo de funcionamiento del hombre no es sólo cuantitativamente superior al de los animales, ya que ha sufrido cambios importantes cualitativos. El autor afirma que el hombre evolucionó hacia la adaptación al medio. Entre los sistemas efector y receptor que todas las especies distintas de animales poseen, hay un tercer sistema en el hombre, llamado

simbólico. Así el hombre, en relación con los animales irracionales, vive la dimensión de la realidad. En el caso del irracional, se da una respuesta directa e inmediata a un estímulo externo, mientras que, en el caso del hombre, esta respuesta es diferida, es decir, hay una interrupción y un consecuente retraso, dependiendo del proceso de pensamiento.

Cooper, Cooper y Eaker (1988) contribuyeron con importantes estudios al desarrollo del enfoque psicológico del estrés. Estos estudios ampliaron la comprensión de este complejo proceso que involucra al ser humano. Los estudios en esta línea iniciada a principios del siglo XX, a partir del desarrollo de la psicosomatización, con preguntas sobre el estado emocional de los individuos y sus condiciones de salud presentada.

En opinión de estos autores, la obra de Lazarus (1974) es considerado el punto de referencia para los estudios del abordaje psicológico, ya que el mecanismo psicológico se percibe como un determinante en el proceso, estando asociado con el desencadenante de marcos de tensión. El enfoque psicológico de los estudios sobre el estrés carece de dirección única, aunque en sus diversos aspectos presenta consistencia en relación a ciertos supuestos. Las líneas derivadas de los estudios relacionados con este enfoque, son: el psicosomático, el interaccionista, el conductista, la psicopatología de la psicología laboral y social.

El aspecto psicosomático: para Kaplan y Sadock (1993), este aspecto considera que las situaciones emocionales fuertes desencadenan el proceso de estrés en los individuos, situaciones que son generadores de enfermedades, que pueden ser de naturaleza biológica o puramente psicológica. El aspecto interaccionista: se basa en la psicología experimental, que considera y profundiza el abordaje psicológico de los estudios del estrés. La base principal se relaciona con la comprensión de la relación que el individuo establece con el medio ambiente, los mecanismos de interacción y la interpretación de los eventos que los rodean. en esto concepción, la reacción del individuo al estrés depende de cómo lo perciba, consciente o no, el significado de una amenaza o desafío que surge del medio ambiente. En síntesis, busca entender el estrés como resultado de una relación establecida entre el individuo y el medio, permeado por el mecanismo psíquico.

El aspecto conductista: en este aspecto, los estudios desarrollados por Friedman y Rosenman (1974), quien investigó la asociación de ciertos tipos de conductas relacionado con problemas cardíacos. Con base en estos estudios, se caracterizaron dos tipos comportamientos básicos, llamados Comportamiento Tipo A y Comportamiento Tipo B. Según los autores, el comportamiento de tipo A es característico de los individuos que tienen un cierto nivel de agresividad y competitividad bastante exacerbado, mientras que el comportamiento de los El tipo B es característico de individuos más tranquilos y equilibrados, presentando, por tanto, características de personalidad opuestas a las que presenta el tipo A. El aspecto psicopatológico del trabajo: ha ido creciendo significativamente a medida que la orientación investigadora que, a pesar de centrar su preocupación en los aspectos relacionados con la enfermedad mental, presenta nuevos conceptos que se utilizan en estudios relacionado con el estrés. El movimiento conocido como psicopatología de trabajo tuvo su inicio en Francia, después de la Segunda Guerra Mundial, y contó con las contribuciones de la psicología social. La relación entre la modernización industrial y el movimiento orientada a promover la salud fue la base principal para el desarrollo de este nuevo campo de estudios, que comenzó a combinar cuestiones laborales con aspectos relacionados con la salud mental.

El aspecto de la psicología social: la psicología social estudia cómo las personas influyen en las otras. En relación al estrés, la principal preocupación de esta corriente se centra en comprender este fenómeno social, que surge de las relaciones entre los individuos, no constituye preocupación de la psicología social actual por comprender cómo se manifiesta el estrés individualmente, pero cómo afecta las relaciones grupales y cómo, colectivamente, el grupo reacciona a las fuentes de presión. También existe preocupación sobre cómo el estrés puede desarrollarse colectivamente o incluso epidémicamente en función de variables como la formas en que se establecen las relaciones entre los individuos; el contexto común; el ambiente colectivo de trabajadores; rituales de transmisión; y la consolidación de la cultura en organizaciones.

El enfoque sociológico

Según Cassirer (1994), en el enfoque sociológico, una dependencia entre la cosmovisión y la realidad social del individuo, el individuo depende de la estructura entorno social en el que vive para establecer su cultura a nivel particular y crear su simbología universal, en la que se sustentará para dar interpretación a los hechos que los rodean, lo que proporciona elementos para su identificación y diferenciación.

La construcción simbólica y cultural del individuo es fundamental para el desarrollo humano, ya que es a través de esta construcción y transmisión de generación en generación que la humanidad crece y se desarrolla socialmente, afirma Leontiev (1978). todavía segundo este autor, el desarrollo psíquico de los individuos está relacionado con la estructura cultural establecido. En esta dimensión, los cambios culturales afectan directamente los mecanismos factores psicológicos individuales.

Hoy en día, la mayor presencia de estrés social revela un cambio sociocultural, que influye en el mecanismo psíquico y altera las condiciones ambientales en las que el individuo se inserta, lo que influye en el mecanismo biológico. Para entender este enfoque, es de fundamental importancia comprender no solo al individuo, como se refiere a su mecanismo psicológico y su entorno, así como a los valores sociales y sus transformaciones. Esto implica comprender un amplio movimiento de transformación y continuo, entendiendo las nuevas variables que se establecen dentro de la sociedad, permitiendo así la interpretación de las fuentes de presión a la luz de cada nueva realidad

Para Kaplan y Sadock (1993), la complejidad actual de la civilización, la velocidad de los cambios y la pérdida de valores tradicionales, como los valores religiosos y familiares, contribuyen a la generación de conflictos y ansiedades para la sociedad. En la percepción de estos autores, estos contextos pueden contribuir a un estado de tensión en los individuos que no se puede entender simplemente como un fenómeno psicológico aislado, pero si como un fenómeno colectivo.

Morgan (1996), señalando las direcciones que tienen los valores culturales del proceso de trabajo asumido, coloca a la organización como un elemento

generador de estrés y que, en algunos casos, afecta endémicamente los valores sociales. Aún en opinión de este autor, enfatizar, que muchas veces ha sido utilizado por organizaciones con el objetivo de maximizar sus resultados, ser difundido como positivo y productivo, constituyendo una de las razones de qué organizaciones valoran culturalmente a los adictos al trabajo y aquellos que mueren por trabajar, que son víctimas del karoshi. La positividad del estrés en este caso es infundada, ya que el conocimiento académico producido hasta ahora apunta a la improductividad, considerando este escenario, contribuyendo incluso de forma decisiva a la enfermedad de los trabajadores

Franca y Rodríguez (1996) consideran las cuestiones sociales como determinantes de las enfermedades a las condiciones laborales y, entre ellas, el estrés. Para estos autores, biológica, ecológica y socialmente definido, el ser humano es percibido como un todo. Así mismo, su bienestar, además del físico y psicosocial, está íntimamente relacionado con las situaciones que involucra, como miembro de un grupo, una comunidad y, más que eso, el sistema sociocultural en general. Analizando este contexto, también se considera la variable sociocultural como relacionada con el estrés. Señala algunos cambios en los valores, que, según él, pueden ser caracterizados como importantes fuentes de presión; por ejemplo, el incentivo social para competitividad, presión de tiempo, ética de ganancias, consumo compulsivo y aceleración de cambios.

Los diferentes contextos presentados en este ítem muestran la importancia del enfoque de estudios sociológicos en los estudios de estrés, así como la creciente preocupación de los investigadores en relación con este tema. Está claro que el estrés se está convirtiendo en un problema cada vez mayor fundamental para la sociedad y las organizaciones de todo el mundo.

Sobre la variable competencia digital, se sabe que los elementos históricos de la comunicación humana surgieron desde que los hombres empezaron a vivir en sociedad, pues a partir de entonces tuvieron la necesidad de comunicarse, exponer sus sentimientos, sus pensamientos, alertar al otro sobre cualquier peligro que pudiera presentarse, transmitir su cultura, finalmente. Comenzaron a dibujar ideogramas para identificar estos sentimientos y pensamientos, los cuales

fueron modificados con el tiempo, formando nuestra escritura, permitiendo al hombre comunicarse en el tiempo y el espacio, marcando así momentos importantes en cada época vivida por las civilizaciones. El hombre ha ido evolucionando, buscando descubrir diferentes formas de hacer la vida más fácil a todos los miembros de la sociedad, incluida la mejora del proceso de comunicación. Llegó a inventar y desarrollar infinitas técnicas para diferentes propósitos, llegando al descubrimiento de las tecnologías de la comunicación, que se mejoran constantemente, y se convirtió en el motor de la sociedad actual. Levy (1993) destaca que fue a principios del siglo XX y a lo largo del mismo que iniciamos el desarrollo de los avances tecnológicos, cuando aparecieron las técnicas de impresión de ilustraciones y escritura, permitiendo la expansión del proceso de comunicación entre las personas, y esto directamente afecta la forma en que las personas piensan y viven. Aparecieron los periódicos, luego el teléfono, la radio, la televisión, el celular, la computadora, internet, en fin, a lo largo del siglo XX se produjeron muchas transformaciones. Y estas TIC despertaron un encanto en la sociedad en general, resaltando la importancia del conocimiento de estas TIC para su propia supervivencia en el mundo.

Las escuelas tradicionales, hasta hace un tiempo, eran las únicas que tenían el conocimiento. Así que todos los niños, para aprender los conocimientos teóricos, tenían que asistir a la escuela; y luego de pasar los trámites necesarios con aprobación, iniciaron su vida profesional. Pero, según Kenski (2012, p. 30): En principio, la revolución digital transforma el espacio educativo. En épocas anteriores, la educación se ofrecía en lugares física y espiritualmente estables: en las escuelas y en la mente de los maestros. El entorno educativo se situaba en el tiempo y el espacio. El estudiante necesitaba viajar regularmente a lugares de conocimiento (un campus, una biblioteca, un laboratorio) para aprender. En la era digital, es el conocimiento el que viaja rápido por los caminos virtuales de la información. No importa dónde esté el estudiante: en casa, en un banco, en el hospital, en el trabajo. Tiene acceso al conocimiento disponible en las redes y puede seguir aprendiendo. Además de los diferentes sectores afectados por la globalización y por las transformaciones en las que ha entrado el mundo moderno, hay uno en el que el rápido avance de las TIC ha influido directamente: en la educación con instituciones educativas. Entonces, los recursos tecnológicos

se hicieron necesarios para la enseñanza, ayudando a que las clases fueran más atractivas y que los estudiantes aprendieran de una manera diferente. Y para que todos tengan esta oportunidad, el uso de las TIC en la educación debe estar bien consolidado con los directores de escuela y los docentes. Los beneficios de las TIC mejoran la forma en que enseñamos y aprendemos. El uso de computadoras, internet, diferentes medios y software puede ayudar en este proceso, creando ambientes virtuales de aprendizaje que favorezcan la asimilación de contenidos.

Por ello, es necesario que los docentes estén capacitados para lidiar con estas TIC, ya que muchos de ellos se sienten extraños y no saben cómo pueden facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es decir, una falta de preparación generalizada que lleva a la financiación de equipos costosos que no ayudan en nada al proceso educativo, convirtiéndose en una simple moda. Un cambio en esta situación, creo, sería desde una visión más innovadora del papel de la escuela, comenzando por aceptar que en la actualidad existen posibilidades diferentes de comunicación, acceso a la información y adquisición de conocimientos; y que los estudiantes no solo aprendan en la escuela, que hay otros espacios de aprendizaje, y que el conocimiento puede y debe construirse, analizarse, compararse individual y colectivamente, dentro del aula. Este es el nuevo perfil de docente que actualmente se está demandando, como se comentó anteriormente. Con el uso de las TIC como herramientas educativas, es muy difícil saber qué futuro tendremos dentro de 5 años, ya que el mundo se está transformando a una velocidad nunca antes vista. Todo se ha reinventado en un abrir y cerrar de ojos, influyendo en la vida cotidiana, las relaciones sociales y económicas que viven las personas. Por tanto, la búsqueda constante de actualización cobra importancia, ya que lo que sabemos hoy puede no ser útil en unos años. Como ya se destacó anteriormente, es importante que los docentes adquieran competencias y habilidades para aprovechar las TIC como una herramienta positiva en el aprendizaje de sus alumnos; y esto no se puede lograr de la noche a la mañana. Queda un largo camino por recorrer, tener claro qué debemos hacer con estas herramientas dentro del entorno educativo, cómo pueden contribuir y cómo beneficiarse de ellas para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Actualmente es obvio que las TIC tienen un papel creciente y cada

vez más importante en las estrategias, entornos, información y dinámicas de las escuelas.

La incumbencia digital engloba la utilización de manera crítica y segura de las tecnologías de la sociedad de la información (TSI) dirigidas al trabajo, a la comunicación y al ocio, tal como lo indica El Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF, 2017). La utilización de equipos computarizados para mostrar e intercambiar datos, producir, evaluar, almacenar, obtener, participar y comunicarse con las redes de colaboración, mediante el uso de internet, implican las competencias fundamentales en materia de TIC.

Las competencias digitales son definidas como la implementación segura y de manera crítica en cuanto a las tecnologías de la sociedad de la Información para el ámbito laboral, la recreación, el estudio y la comunicación. Sostenida en las aptitudes en la implementación de ordenadores al momento de intercambiar, presentar, producir, almacenar, evaluar, recuperar información, así como, participar y comunicarse con las redes colaborativas por medio del internet (INTEF, 2017).

Para gestionar las TIC y los medios digitales, se requiere una combinación de estrategias, actitudes, conocimientos y habilidades. El conjunto de habilidades y conocimientos para los que la implementación de las TIC es segura y efectiva, incluidas las habilidades digitales (INTEF, 2017).

Las dimensiones de la competencia digital son: la creación de contenido digital, comunicación y colaboración, alfabetización en la información y manipulación de información, seguridad y solución de problemas (INTEF, 2017)

La información, alfabetización en la información y manipulación de información: estimar el propósito e importancia de analizar, localizar, almacenar, organizar, recuperar, identificar datos digitalizados.

La comunicación y colaboración: conciencia entre culturas; interrelacionarse e intervenir en comunidades y redes, distribuir recursos en línea,

comunicar en espacios digitales, conectar y colaborar con otras personas mediante herramientas digitales.

La creación de contenido digital: hacer producciones artísticas, contenidos multimedia y programación de la información, conocer el empleo de los derechos, agregar conocimientos y rehacer contenidos previos, contenidos multimedia y programación de la información.

La seguridad: resguardar información e identidad digital, protección personal, uso con seguridad y sustentabilidad, utilización de seguridad.

La solución de problemas: solucionar problemas de conceptos y técnicos mediante los medios digitales, conocer recursos digitales y necesidades, actualizar las competencias propias y las de los demás, tomar decisiones en cuanto a la selección de instrumentos digitales adecuados acordes a las necesidades o al propósito, manejo creativo de la tecnología.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue realizado con un enfoque cuantitativo. Para Hernández y Mendoza (2018), este enfoque consiste en una serie de procesos, de carácter secuencial, es decir, donde una fase es anterior a la que continua. Las tesis cuantitativas emplean la estadística para probar las denominadas hipótesis de investigación. Por otro lado, se realizó la combinación con el método hipotético-deductivo, el cual se sustenta en procedimientos que llevan a establecer conclusiones particulares a través de la inferencia, partiendo de las hipótesis. (Bernal, 2010).

El tipo de estudio para la presente investigación será básico o, como se denomina de otra forma, fundamental, sustantiva, pura o teórica. Este tipo de estudio tiene la intencionalidad de desarrollar teorías, mediante descubrimiento de principios, leyes científicas o de generalizaciones de gran alcance empírico (Sánchez y Reyes, 2015). La investigación básica tiene como finalidad encontrar nuevos saberes, teniendo como perspectiva proponer explicaciones nuevas o la corregir las existentes (Valderrama y Jaimes, 2019).

De otro lado, la investigación que exponemos aplicó un diseño no experimental, de corte transversal. Es decir, no se realizó la manipulación de las variables; la información se recogió en el mismo tiempo o momento (Valderrama y Jaimes, 2019). Sánchez y Reyes (2015) afirman que el método y técnica de la investigación y su combinación razonable con otros elementos determinan el planeamiento o estructura esquematizada del trabajo. En esta clase de estudio se propone el modo de cómo lograr los resultados. El estudio fue de diseño descriptivo-correlacional.

3.2 Variable y operacionalización

La operacionalización de las variables consiste en el paso de una variable conceptual o teórica a indicadores empíricos medibles y verificables e ítems o equivalentes (Hernández y Mendoza, 2018).

Definición conceptual de la variable estrategia de afrontamiento:

Consisten en las estrategias naturales empleadas para eliminar o mitigar el estrés o ansiedad laboral en contextos particulares (Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal (1989).

Definición operacional de la variable estrategia de afrontamiento:

La variable es de escala ordinal tipo Likert considerando que 4 = totalmente, 3 = mucho, 2 = bastante, 1 = un poco y 0 = En absoluto. Sera medida por niveles y rangos en los que alto > 103, medio 67 – 103 y bajo < 67. Las dimensiones que se van a analizar son: Resolución de problemas, autocrítica, expresión emocional, pensamiento desiderativo, apoyo social, reestructuración cognitiva, evitación de problemas y retirada social. El instrumento que se va utilizar es un cuestionario y consta de 40 ítems.

Definición conceptual de la variable competencias digitales:

Agrupamiento de capacidades y habilidades que facilitan la incorporación y empleo idóneo de tecnologías de comunicación e información como medio estratégico didáctico incluido en la comunicación pedagógica dirigida a los estudiantes (Touron, Martin, Navarro, Pradas e Iñigo (2018)

Definición operacional de la variable competencias digitales:

Son las capacidades que usa el docente al conocer información, ingresar a medios digitales, realizar el procesamiento de dicha información y aplicarla en contextos de enseñanza por medio de métodos, estrategias y técnicas en plataformas y redes virtuales.

La variable es una escala Likert ordinal considerando que 5 = totalmente, 4 = mucho, 3 = medianamente, 2= poco y 1 = muy poco. Se medirá en puntajes y rangos donde alto > 185, medio 123 – 185 y bajo < 123. Las dimensiones que se van a analizar son: Información y alfabetización informacional, comunicación y colaboración, creación de contenido digital, seguridad y resolución de problemas. La herramienta a utilizar es un cuestionario de 50 ítems.

Definición conceptual de la variable estrés laboral:

Robbins y Coulter (2014) definen el estrés en la organización productiva como la tensión padecida por los trabajadores en correspondencia a su función y la importancia de su cargo, ocurriendo eventos de ansiedad o estrés en el momento en que el individuo recibe mayor carga de asignaciones laborales o se demanda de él, cumplimiento de tareas que complican su situación ocasionándoles disminución de su salud.

Definición operacional de la variable estrés laboral:

La variable de estrés laboral se medirá mediante el Cuestionario de estrés laboral de JSS. Las variables se miden en puntajes y rangos donde alto es > 355, promedio es 197-355 y bajo es <197. Los aspectos analizados son: estrés laboral, falta de apoyo social, factores organizativos y falta de desarrollo personal. El instrumento utilizado fue un cuestionario de 60 ítems.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández y Mendoza (2018) el conjunto poblacional de estudio es “la serie total de la casuística que corresponde con un conjunto de particularidades homogéneas”. Para nuestro estudio la población estará constituida por 251 docentes de SJL, 2021.

Tabla 1*Detalle de población docente*

Docentes de SJL						
I.E. 1	I.E. 2	I.E. 3	I.E. 4	I.E. 5	I.E. 6	Total
65	57	29	37	33	30	251

Fuente: Presupuesto Analítico de Personal (PAP) 2021

Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018), una muestra es “un subconjunto del universo o población del cual se recolectan datos y debe ser representado por los datos, si los datos se van a generalizar” (p. 196).

La muestra estaría conformada por 152 docentes de San Juan de Lurigancho, 2021.

El tamaño de la muestra ha sido precisado de modo probabilístico, haciendo uso del software STATS v.2

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Por lo tanto, la muestra estaría conformada por 152 sujetos (docentes).

Muestreo

Luego de realizar el cálculo funcional del conjunto muestra, se hizo uso del muestreo probabilístico que consiste en organizar subgrupos para dividir la población, de modo proporcional; cada segmento de la subdivisión aporta una muestra de manera proporcional o no proporcional. Esto incluye medir la población dividida en subgrupos correspondientes a las instituciones educativas originales.

Para calcular los estratos se aplicó la siguiente fórmula:

$$Fh = n/N$$

En donde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

$$Fh=n/N$$

$$Fh= 152/251$$

$$Fh= 0,60$$

Tabla 2

Muestra estratificada de la población sujeta de estudio

		Fh	Muestra estratificada
I.E. 1	65	0.60	39
I.E. 2	57	0.60	35
I.E. 3	29	0.60	18
I.E. 4	37	0.60	22
I.E.5	33	0.60	20
I.E. 6	30	0.60	18
Total	251		152

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Hurtado (2000) sostiene que las técnicas son las actividades y procedimientos que facultan al investigador la obtención de los datos necesarios para cumplir con su propósito de estudio.

El sondeo está estructurado según el conjunto de interrogantes que, tienen el objetivo y fin de recoger información de los interrogados acerca de una cuestión específica (Bernal, 2010).

Encuesta

Para Valderrama y Jaimes (2019) el programa de pesquisa es un reactivo de estudio que contiene una serie de preguntas denominadas ítems con el propósito de la obtención de información y datos de los encuestados. La encuesta será la técnica que se utilizará en la investigación, la cual servirá como herramienta para la recopilación de datos.

Instrumento

Cuestionario

Como instrumentos se implementarán cuestionarios para las variables de investigación facilitando información importante para el estudio.

Los intervalos supuestamente parecidos, que posee la escala de actitud de Likert, corresponden a una escala ordinal, según, Ospina et al. (2003). Se basa en una serie de afirmaciones de las que, por parte del encuestado, se obtiene una respuesta. En este orden, se usará la escala de Likert, como metodología para cuantificar, la mecánica será, en un listado de ítems, seleccionar de entre varias opciones de la escala implicada solo una. En las fichas técnicas correspondientes, que a continuación se muestran, se especifica la descripción de los cuestionarios empleados.

Instrumento 1: Estrategias de afrontamiento

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre estrategias de afrontamiento

Autor: Tobin, Holroyds, Reynolds y Kigal

Año: 1989

Objetivo: Recoger información, se aplicará a los docentes de San Juan de Lurigancho, 2021.

Población: 152 personas

Estructura: 40 Ítems

Tiempo de aplicación: 30 minutos

Escala: En absoluto, un poco, bastante, mucho, totalmente

Niveles y rango:

Alto > 103

Medio 67 – 103

Bajo < 67

Instrumento 2: Competencia digital

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre la competencia digital.

Autor: Touron. J. M., Navarro, A. D., Pradas, E.E. e Íñigo, V.

Año: 2018

Objetivo: Recoger información, a través de encuestas, que se aplicará a los docentes de San Juan de Lurigancho, 2021.

Población: 152

Estructura: 50 Ítems

Tiempo de aplicación: 30 minutos

Escala: En muy poco, poco, medianamente, mucho, totalmente.

Niveles y rango:

Alto > 185

Medio 123 – 185

Bajo < 123

Instrumento 3: Estrés laboral

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre el estrés laboral

Autor: Ch. D. Spielberger y P.R. Vagg

Año: 2010

Objetivo: Recoger información, a través de encuestas, que se aplicará a los docentes de San Juan de Lurigancho, 2021.

Población:152

Estructura: 60 ítems

Tiempo de aplicación: 30 minutos

Escala: En Alto, Promedio, Bajo.

Niveles y rango:

Alto > 355

Promedio 197 – 355

Bajo > 197

Validez

La Validez de constructo es el nivel o grado en que tan bien un instrumento o cuestionario representa y mide un concepto teórico, es una condición de enorme relevancia para la prueba específica (Hernández y Mendoza, 2018).

Romera y Molina (2017) señala que este método ofrece un valor, sobre el cual los expertos pueden afirmar una valoración positiva sobre un reactivo examinado, que es posible de ser empleado como insumo para determinar opiniones sobre las ideas de pertinencia, claridad y objetividad con los que se han elaborado los ítems.

Los instrumentos fueron validados de acuerdo a la opinión de expertos en teoría y metodología del área, cumpliendo con la evaluación de los mismos, quienes los examinaron y, a su vez, a cada uno de los criterios de acuerdo a la construcción de los ítems diseñados para cada una de las dimensiones correspondientes a cada variable del estudio realizado.

Tabla 3

Relación de validadores

Validador	Grado Académico	Resultado
Baca Cornejo, Víctor Eusebio	Dr. en Educación	Aplicable
Crispín Rodríguez, Santiago Arnol	Dr. en Educación	Aplicable
Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio	Dr. en Educación	Aplicable
Ing. Farfán Pimentel, Johnny Félix	Dr. en Educación	Aplicable
Rodríguez Galán, Darién Barramedo	Dr. en Educación	Aplicable

Confiabilidad

Silva y Brain (2006), señalan que la confiabilidad es un medio para cuantificar que alude al nivel de un empleo iterativo, en el que hay distintos pasos para calcular, haciendo empleo de fórmulas que determinan coeficientes de confiabilidad como cero o uno, siendo cero nula y uno un máximo nivel de confiabilidad.

Tabla 4

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rango			Interpretación
-1	a	0	No es confiable
0.001	a	0.49	Baja confiabilidad
0.5	a	0.75	Moderada confiabilidad
0.76	a	0.89	Fuerte confiabilidad
0.9	a	1	Alta confiabilidad

Fuente: Base de datos

Particularmente es posible añadir, además que la certidumbre o confiabilidad hace alusión a la condición estable, así como a la coherencia y precisión de los datos de salida, que son obtenidos a través del instrumento, y que, en condiciones similares, si se aplican una vez más con muestras en igualdad y condiciones, se alcanza también similar confiabilidad.

Se realizará un ensayo con 20 docentes, a continuación, se procesarán los datos mediante un software, alcanzándose un grado de confiabilidad para las variables de acuerdo al Alfa de Cronbach.

Tabla 5*De confiabilidad alfa de Cronbach*

VARIABLES	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estrategia de afrontamiento	0.942	40
Competencia Digital	0.989	50
Estrés Laboral	0.985	60

Se tiene que, el grado de confiabilidad de los instrumentos es de muy alta confiabilidad, toda vez que, estrategia de afrontamiento es 0.985, competencia digital es 0.989 y estrés laboral 0.985 encontrándose dentro del rango 0.9 a 1, debido que el coeficiente de Alfa de Cronbach es superior a 0.90.

3.5 Procedimientos

Inicialmente, sensibilizamos a la población, objeto de este estudio, sobre la importancia y propósito del trabajo de investigación para dar una visión y respuesta a los problemas reconocidos en este tipo de estudios.

Luego, se procedió a aplicar los instrumentos la muestra piloto, mediante las preguntas de los cuestionarios, tomando en cuenta las opciones de respuesta, se recopiló la información, sustentados en la escala de Likert, seguidamente, la información recopilada fue tabulada y registrada en Exel en una hoja de cálculo, al mismo tiempo el programa estadístico SPSS V. 24. Para finalizar, mediante los cuestionarios de preguntas se aplicaron los instrumentos a la totalidad de la muestra elegida, con esta se calcularon las estadísticas tanto la inferencial como la descriptiva, con el propósito de lograr los objetivos planificados para el estudio y las hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

Por medio de la matriz se ejecuta la medición del estudio de la información, para el cual se usa un programa de computación (Hernández et. al 2014). Para procesar y analizar la información el software empleado fue el mencionado programa de información SPSS 24, desde una visión de características porcentuales de los resultados, se pretendió con este programa, analizar los datos obtenidos mediante las tablas de frecuencias, gráfico de barras y demás descriptivos que hicieron posible medir las características de cada uno de ellos resultados, además de las estadísticas descriptivas. Se aplicó el examen estadístico correlacional para el análisis inferencial, con el fin de definir y comprobar las hipótesis planteadas al comenzar la investigación cuyas proposiciones planeadas debieron verificarse.

3.7 Aspectos éticos

Con la finalidad de asegurar la congruencia y la imparcialidad de los objetivos, cualquier estudio de investigación debe cumplir una formalidad, para lo cual el trabajo se basa en la ética (Sarno, 2002).

Para finalizar, este trabajo fue sustentado en valores éticos correspondientes a la responsabilidad del investigador. Por lo que, se debe acreditar al autor de las referencias adoptadas, cualquier información asignada. Apelando al principio básico de los trabajos investigativos, la propiedad intelectual fue respetada. En este sentido, la Universidad Cesar Vallejo, constantemente, incita a los estudiantes y docentes del área de investigativa acerca de la autoría en los trabajos. Sin embargo, los estándares de aceptabilidad implicados en la aceptación de la institución, la prueba de turnitin, colaboró para establecerlos.

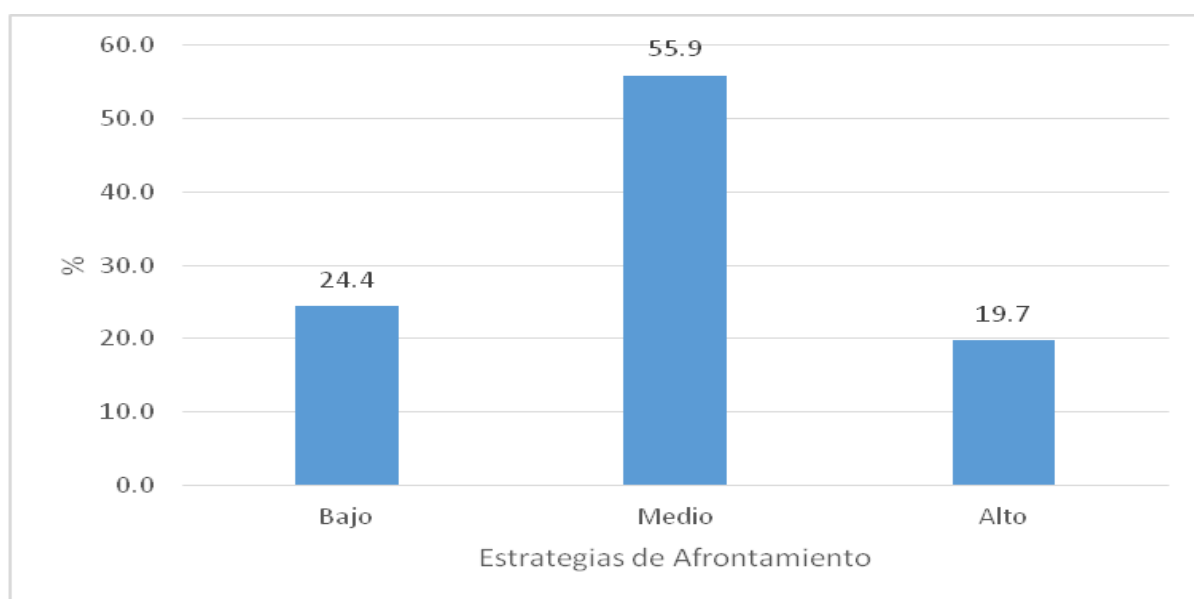
IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Luego de la administración de los reactivos de investigación, se presentan los datos de salida en dos momentos: en primer término, los resultados descriptivos, a continuación, el análisis inferencial, para su obtención se asume las puntuaciones de Estrategias de afrontamiento, competencia digital docente y estrés laboral en profesores de San Juan de Lurigancho.

Figura 1

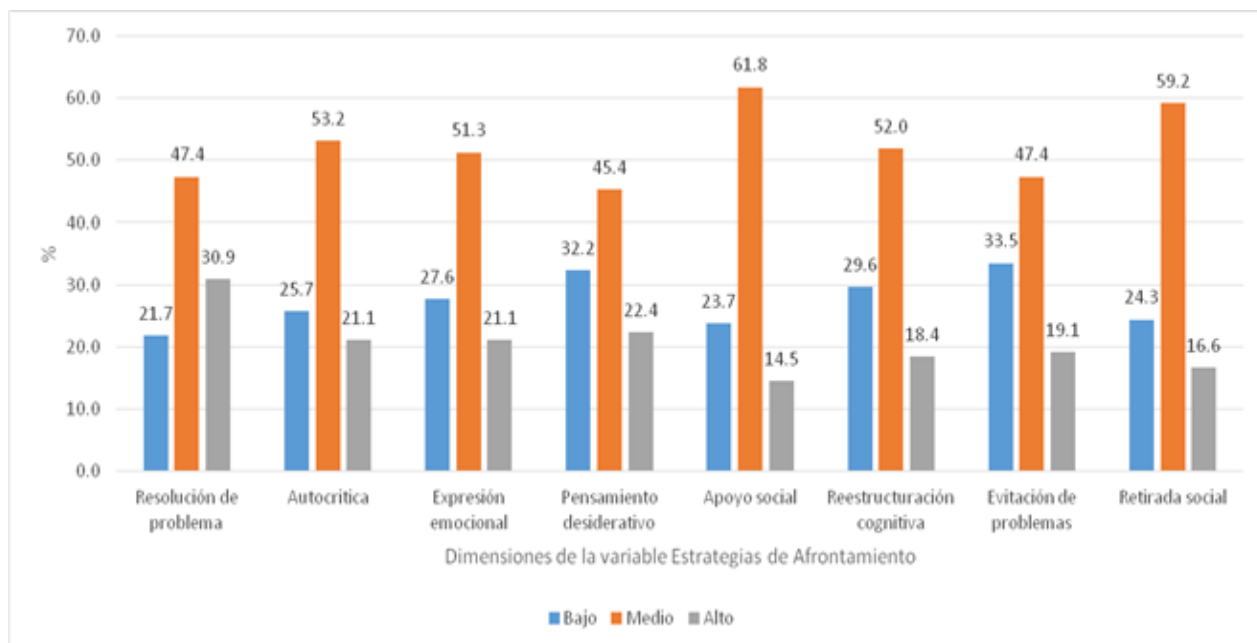
Estrategias de afrontamiento en docentes de SJL



En la figura N.º 1, se aprecia que del total de docentes $n = 152$, el 24,4% presentan estrategias de afrontamiento bajo; el 55,9% presentan estrategias de afrontamiento medio; y el 19,7% presentan estrategias de afrontamiento alto.

Figura 2

Cifras porcentuales de las dimensiones de la variable estrategias de afrontamiento en docentes de SJL.



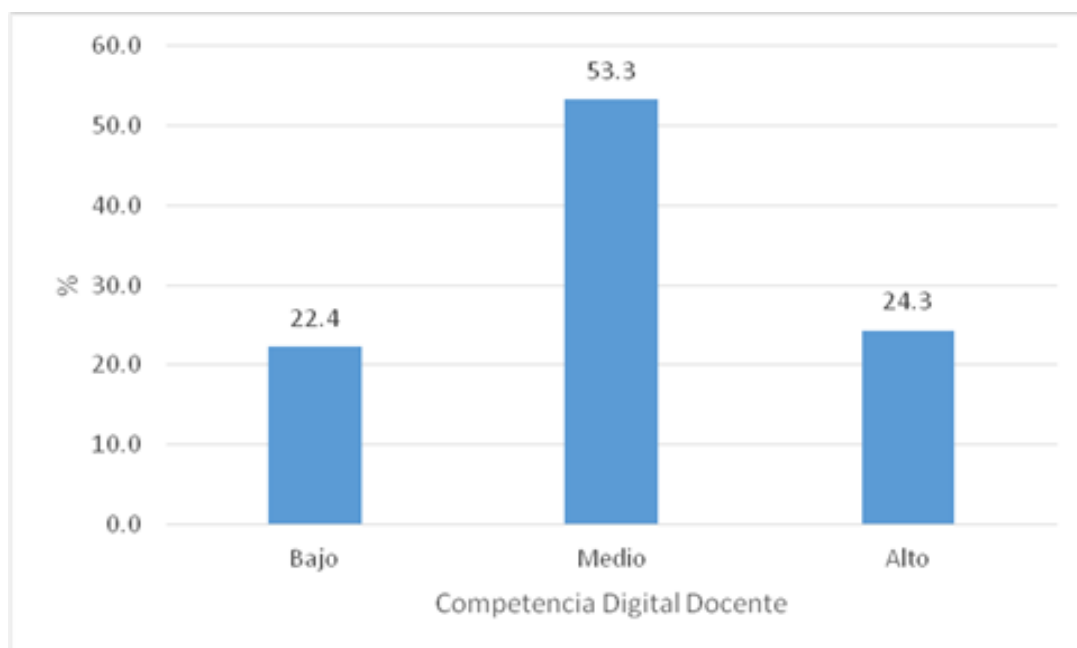
En la figura N.º 2, se puede apreciar que el 47.4% de los docentes que participaron del estudio tiene un nivel medio de resolución de problema, solo el 21.7 % se ubican en un nivel bajo y finalmente el 30.9 se encuentra en un nivel alto. En cuanto a la dimensión autocritica se observa que más de la mitad de la muestra 53.2% se ubican en un nivel medio, solo el 21.1% llegan a tener un nivel alto. En la tercera dimensión denominado expresión emocional solo se observa que el 51.3% de los docentes están en un nivel medio y el 27.6% alcanzan niveles bajos de dicha dimensión. También se evidencia en la cuarta dimensión pensamiento desiderativo los docentes tienen un nivel medio 45.4%, solo el 22.4% se ubican en nivel alto y finalmente el 32.2% se encuentran en un nivel bajo.

También, en la figura N.º 2, se evidencia de que los resultados descriptivos sobre la dimensión apoyo social se observa que más de la mitad de la muestra 61.8%

se ubican en un nivel medio, solo un 14.5% llegan a nivel alto. En la sexta dimensión reestructuración cognitiva se evidencia el 52% tiene un nivel medio, solo el 18.4% se ubican en un nivel alto y el 29.6% alcanzan niveles bajos en dicha dimensión. En cuanto a la dimensión evitación de problemas el 47.4% de los docentes que participaron de la investigación tiene un nivel medio y solo se aprecia que el 33.5% se ubican en el nivel bajo. Finalmente, en la octava dimensión retirada social se observa que más de la mitad de la muestra 59.2% se ubican en un nivel medio, solo el 16.6% se ubican en un nivel alto y el 16.6.3% de los docentes tienen un nivel bajo de 24.3%.

Figura 3

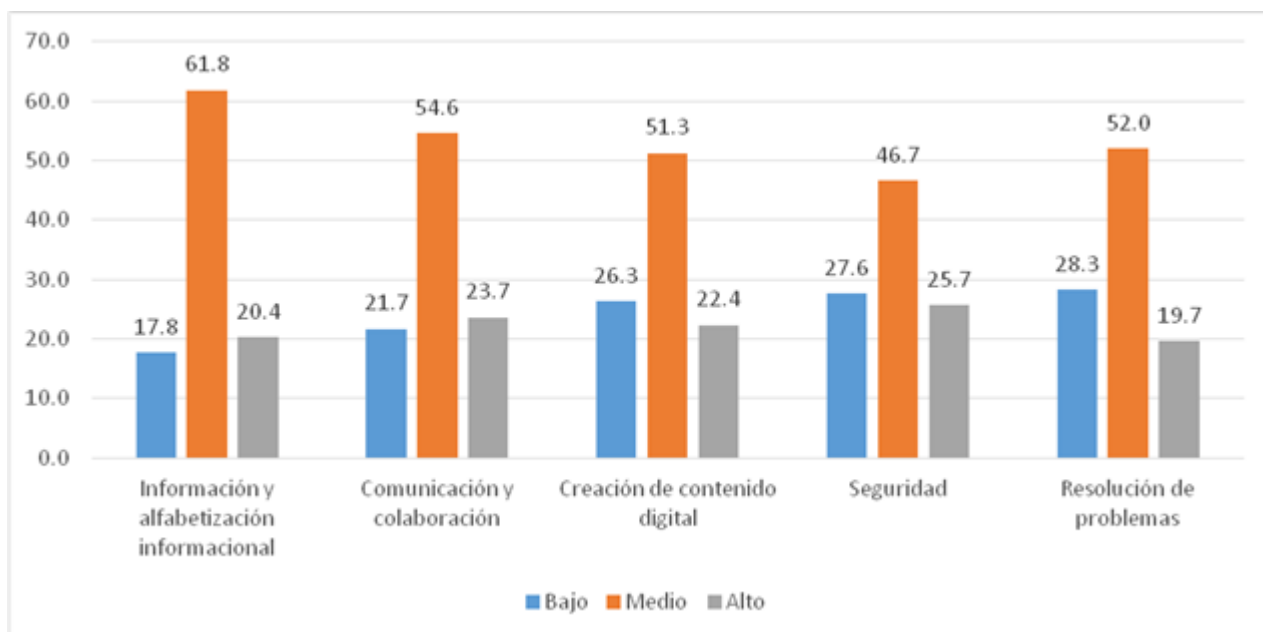
Competencia Digital Docente en docentes de San Juan de Lurigancho



En la figura N.º 3, se aprecia que del total de docentes $n = 152$, el 22.4% presentan percepción baja acerca la competencia digital docente bajo; el 53.3% presentan percepción media sobre la competencia digital docente; el 24.3% presentan percepción alta acerca la competencia digital docente.

Figura 4

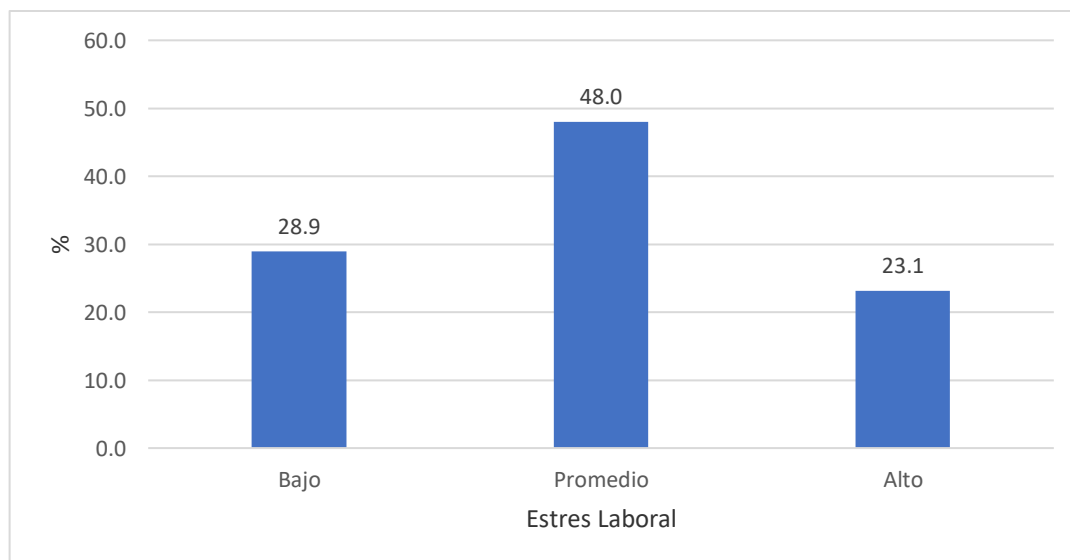
Cifras porcentuales de las dimensiones de la variable competencia digital en profesores de S JL



En la figura N.º 4, se puede apreciar que el 61.8% de los docentes que participaron del estudio tiene un nivel medio de información y alfabetización informacional, solo el 17.8 % tiene un nivel bajo y finalmente el 20.4% se encuentra en un nivel alto. En términos de comunicación y colaboración, observamos que más de la mitad del 54.6% de la muestra eran moderadas, mientras que solo el 23,7% eran altas. En la tercera dimensión denominado creación de contenido digital solo se observa que el 51.3% de los docentes están en un nivel medio y el 26.3% alcanzan niveles bajos de dicha dimensión. También se evidencia en la cuarta dimensión seguridad los docentes tienen un nivel medio 46.7%, solo el 25.7% se ubican en nivel alto y finalmente el 27.6% se encuentran en un nivel bajo. Finalmente, la quinta dimensión resolución de problema se observa que más de la mitad de la muestra 52.0% se ubican en un nivel medio, solo el 19.7% están en el nivel alto y 24.3% de los docentes están en el nivel bajo 28.3%.

Figura 5

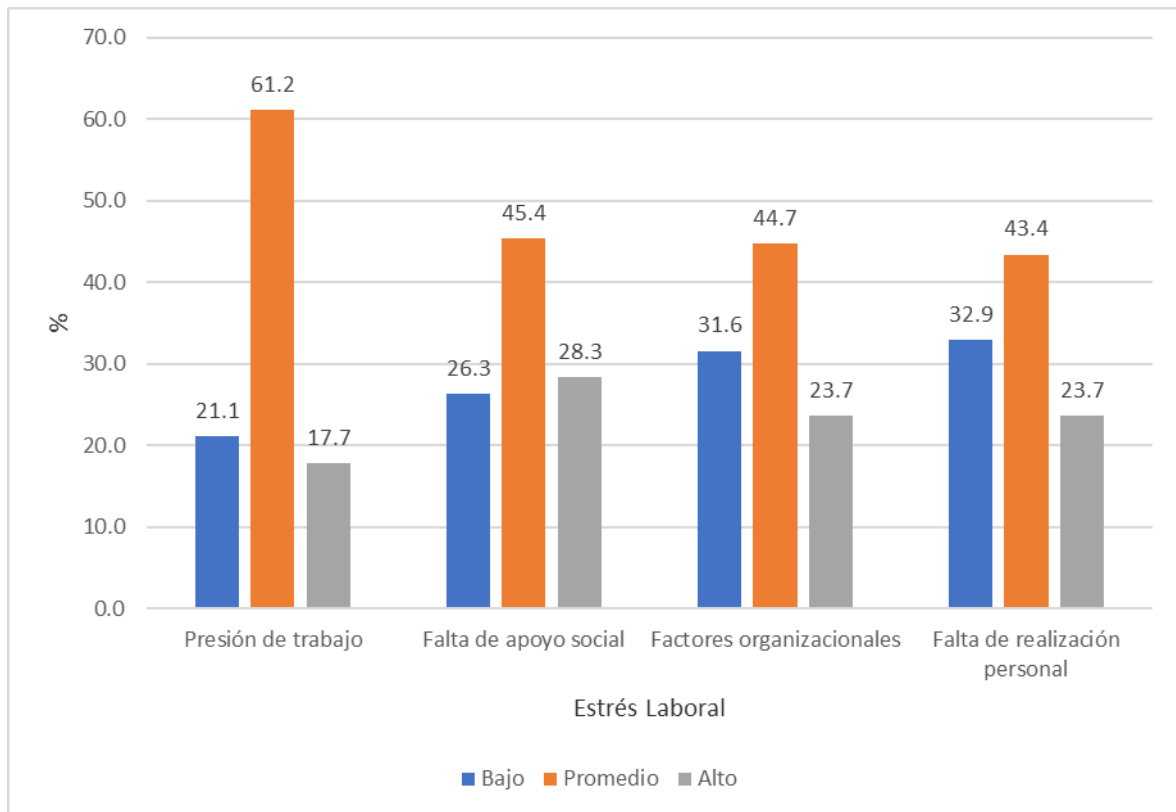
Estrés Laboral en docentes de SJL.



En la figura N.º 5, se aprecia que del total de docentes $n = 152$, el 28.9% presentan estrés laboral bajo; el 48% presentan estrés laboral promedio; y el 23.1% presentan estrés laboral alto.

Figura 6

Cifras porcentuales de las dimensiones de la variable estrés laboral en docentes de SJL



En la figura N.º 6, se puede apreciar que más de la mitad de la muestra 61.2% se ubican en un nivel promedio de presión de trabajo, y solo el 17.7% llegan a un nivel alto y 21.1% alcanzan niveles bajos de dicha dimensión. En cuanto a la dimensión falta de apoyo social de los docentes que participaron del estudio tiene un nivel promedio de presión de trabajo de 45.4%, solo el 26.3% se ubican en un nivel bajo y finalmente el 28.3% se encuentra en un nivel alto. En la tercera dimensión denominado factores organizacionales solo se observa que el 44.7% de los docentes están en un nivel promedio y el 31.6% alcanzan niveles bajos de dicha dimensión. También se evidencia en la cuarta dimensión falta de realización personal los docentes tienen un nivel promedio 43.4%, solo el 23.7% se ubican en nivel alto y finalmente el 32.9% se encuentran en un nivel bajo.

Tablas Cruzadas

Tabla 6

Tabla cruzada para estrés laboral y estrategias de afrontamiento

		Estrategias de Afrontamiento			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estrés Laboral	Bajo	6 3,9%	25 16,4%	13 8,6%	44 28,9%
	Promedio	12 7,9%	50 32,9%	11 7,2%	73 48,0%
	Alto	19 12,5%	10 6,6%	6 3,9%	35 23,0%
	Total	37 24,3%	85 55,9%	30 19,7%	152 100,0%

A partir de los resultados de la Tabla 6, podemos analizar que el estrés laboral tiene un promedio total del 48,0% (73), y de manera similar, las estrategias de afrontamiento dan como resultado un promedio total del 55,9% (85).

El propósito del objetivo específico, fue tratar de explicar la manera que se vinculan el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, en este caso con los datos de salida es posible afirmar que estrés laboral y las estrategias de afrontamiento tienen un nivel medio en un 32,9% (50). De igual modo, también es posible probar que el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento tienen un nivel bajo en un 3,9% (6).

Tabla 7*Tabla cruzada para presión de trabajo y estrategias de afrontamiento*

		Estrategias de Afrontamiento			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Presión de trabajo	Bajo	5 3,3%	18 11,8%	9 5,9%	32 21,1%
	Promedio	20 13,2%	61 40,1%	12 7,9%	93 61,2%
	Alto	12 7,9%	6 3,9%	9 5,9%	27 17,8%
	Total	37 24,3%	85 55,9%	30 19,7%	152 100,0%

Los resultados de la tabla 7, permiten observar que el campo o categoría, presión de trabajo, tiene efectos de un nivel promedio total de 61,2% (93), así mismo, las estrategias de afrontamiento presentan un efecto de un nivel medio total del 55,9% (85).

El objetivo específico tuvo la intención de explicar el modo en que se vinculan la categoría presión de trabajo y las estrategias de afrontamiento, por ello con los efectos que arroja los instrumentos es posible afirmar que la categoría presión de trabajo y las estrategias de afrontamiento tienen un nivel promedio en un 40,1% (61). De la misma forma, también se puede mostrar que la dimensión presión de trabajo y las estrategias de afrontamiento tienen un nivel bajo en un 3,3% (5).

Tabla 8*Tabla de cruzada para falta de apoyo social y estrategias de afrontamiento*

		Estrategias de Afrontamiento			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Falta de apoyo social	Bajo	5	24	11	40
		3,3%	15,8%	7,2%	26,3%
	Promedio	18	40	11	69
		11,8%	26,3%	7,2%	45,4%
	Alto	14	21	8	43
		9,2%	13,8%	5,3%	28,3%
Total	37	85	30	152	
	24,3%	55,9%	19,7%	100,0%	

De acuerdo con los resultados de la Tabla 8, podemos analizar que la dimensión falta de apoyo social de la tercera variable, tiene un resultado de un nivel promedio total de 45,4% (69), así mismo, la primera variable presenta un resultado de un nivel medio total del 55,9% (85).

El objetivo específico trataba de explicar el modo en que se vinculan la falta de apoyo social y estrategias de afrontamiento, en tal sentido con los efectos alcanzados se puede afirmar que la dimensión falta de apoyo social y las estrategias de afrontamiento tienen un nivel promedio en un 26,3% (40). De la misma forma, también es posible indicar que la dimensión falta de apoyo social y las estrategias de afrontamiento tienen un nivel bajo en un 3,3% (5).

Tabla 9*Tabla cruzada para factores organizacionales y estrategias de afrontamiento*

		Estrategias de Afrontamiento			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Factores organizacionales	Bajo	6 3,9%	31 20,4%	11 7,2%	48 31,6%
	Promedio	9 5,9%	46 30,3%	13 8,6%	68 44,7%
	Alto	22 14,5%	8 5,3%	6 3,9%	36 23,7%
Total		37 24,3%	85 55,9%	30 19,7%	152 100,0%

De acuerdo a los datos de la tabla 9 es posible observar que la dimensión factores organizacionales, tiene un efecto de un nivel promedio total de 44,7% (68), de modo similar, las estrategias de afrontamiento presentan un efecto de un nivel medio total del 55,9% (85).

El objetivo específico, trato de sustentar de qué modo se vinculan el campo categorial o dimensión de la variable, factores organizacionales, y las estrategias de afrontamiento, por estos motivos con los efectos alcanzados es posible afirmar que el campo o la dimensión factores organizacionales y las estrategias de afrontamiento ostentan un nivel promedio en un 30,3% (46). Del mismo modo se puede probar que el campo categorial o la dimensión Factores organizacionales y las estrategias de afrontamiento ostentan un promedio bajo en un 3,9% (6).

Tabla 10*Tabla cruzada para factores organizacionales y estrategias de afrontamiento*

		Estrategias de Afrontamiento			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Falta de realización personal	Bajo	6	33	11	50
		3,9%	21,7%	7,2%	32,9%
	Promedio	10	41	15	66
		6,6%	27,0%	9,9%	43,4%
	Alto	21	11	4	36
		13,8%	7,2%	2,6%	23,7%
Total		37	85	30	152
		24,3%	55,9%	19,7%	100,0%

De acuerdo a los datos de la tabla 10 que hemos apreciado arriba, es posible observar que la dimensión falta de realización personal, tiene un efecto de un nivel promedio total de 43,4% (66), del mismo modo, las estrategias de afrontamiento expresan un efecto de un nivel medio total del 55,9% (85).

El objetivo específico, intentaba hallar las razones qué relacionan la dimensión falta de realización personal y las estrategias de afrontamiento, siguiendo ese lineamiento con los efectos alcanzados es posible afirmar que la dimensión falta de realización personal y las estrategias de afrontamiento ostentan un nivel promedio en un 27,0% (41). De igual modo, se puede evidenciar que la dimensión falta de realización personal y las estrategias de afrontamiento ostentan un nivel bajo en un 3,9% (6).

Tabla 11*Tabla cruzada para estrés laboral y competencia digital*

		Competencia Digital			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estrés Laboral	Bajo	6	22	16	44
		3,9%	14,5%	10,5%	28,9%
	Promedi o	17	42	14	73
		11,2%	27,6%	9,2%	48,0%
	Alto	11	17	7	35
		7,2%	11,2%	4,6%	23,0%
Total		34	81	37	152
		22,4%	53,3%	24,3%	100,0%

En los resultados de la tabla 11, se puede analizar que el estrés laboral, ostenta un efecto de alcance promedio total de 48,0% (73) de la misma forma, la competencia digital presenta un resultado de un nivel medio total del 53,3% (81).

La finalidad del objetivo específico, fue dar explicación de qué forma se relacionan el estrés laboral y la competencia digital, siguiendo esa línea, con los efectos arrojados por la medición es posible afirmar que el estrés laboral y competencia digital ostentan un alcance medio en un 27,6% (42). De similar manera, también se evidencia que el estrés laboral y la competencia digital ostentan un promedio bajo en un 3,9% (6).

Tabla 12*Tabla de cruzada para presión de trabajo y competencia digital*

		Competencia Digital			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Presión de trabajo	Bajo	1 0,7%	19 12,5%	12 7,9%	32 21,1%
	Promedio	22 14,5%	48 31,6%	23 15,1%	93 61,2%
	Alto	11 7,2%	14 9,2%	2 1,3%	27 17,8%
Total		34 22,4%	81 53,3%	37 24,3%	152 100,0%

En correspondencia con estas magnitudes que podemos observar en la tabla 12, es posible observar que el campo categorial o la dimensión, presión de trabajo, ostenta un efecto de alcance promedio total de 61,2% (93), del mismo modo, la competencia digital ostenta un resultado de un alcance medio total del 53,3% (81).

El objetivo específico, fue dar cuenta de las razones que se hallan en la relación de la dimensión categorial, presión de trabajo y competencia digital, por lo que con los efectos arrojados por la medición es posible afirmar que la dimensión o capo categorial presión de trabajo y competencia digital ostentan un alcance promedio en un 31,6% (48). Similarmente, se puede evidenciar que la dimensión o campo categorial presión de trabajo y competencia digital ostentan un promedio bajo en un 0,7% (1).

Tabla 13*Tabla de cruzada para falta de apoyo social y competencia digital*

		Competencia Digital			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Falta de apoyo social	Bajo	5	22	13	40
		3,3%	14,5%	8,6%	26,3%
	Promedio	18	37	14	69
		11,8%	24,3%	9,2%	45,4%
	Alto	11	22	10	43
		7,2%	14,5%	6,6%	28,3%
Total		34	81	37	152
		22,4%	53,3%	24,3%	100,0%

En correspondencia con los efectos de la medición que se exponen en la tabla 13, es posible observar que la dimensión falta de apoyo social, ostenta un indicador de alcance promedio total de 45,4% (69), de igual modo, competencia digital muestra un efecto de un alcance medio total del 53,3% (81).

El objetivo específico intento explicar la manera en que se vinculan la dimensión falta de apoyo social y competencia digital, por ello, considerando los resultados alcanzados es posible afirmar que la dimensión falta de apoyo social y competencia digital ostentan un alcance promedio en un 24,3% (37). También se puede evidenciar que, en la categoría o dimensión, falta de apoyo social y competencia digital se muestra un promedio bajo en un 3,3% (5).

Tabla 14*Tabla cruzada para factores organizacionales y competencia digital*

		Competencia Digital			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Factores organizacionales	Bajo	7 4,6%	23 15,1%	18 11,8%	48 31,6%
	Promedio	14 9,2%	37 24,3%	17 11,2%	68 44,7%
	Alto	13 8,6%	21 13,8%	2 1,3%	36 23,7%
Total		34 22,4%	81 53,3%	37 24,3%	152 100,0%

En correspondencia con los efectos que se aprecian en la tabla 14, es posible observar que la dimensión factores organizacionales, ostenta un efecto de alcance promedio total de 44,7% (68), de igual manera, competencia digital evidencia un resultado de un alcance medio total del 53,3% (81).

El objetivo específico tuvo como intención dar la razón de la vinculación de la dimensión factores organizacionales y la dimensión competencia digital, por ello con los efectos que arrojó la medición es posible afirmar que la dimensión factores organizacionales y competencia digital expresan un nivel promedio en un 24,3% (37). Igualmente, es observable que la dimensión Factores organizacionales y competencia digital expresan un promedio bajo en un 4,6% (7).

Tabla 15*Tabla cruzada para falta de realización personal y competencia digital*

		Competencia Digital			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Falta de realización personal	Bajo	7 4,6%	26 17,1%	17 11,2%	50 32,9%
	Promedio	16 10,5%	37 24,3%	13 8,6%	66 43,4%
	Alto	11 7,2%	18 11,8%	7 4,6%	36 23,7%
Total		34 22,4%	81 53,3%	37 24,3%	152 100,0%

Según los efectos que se muestran en la tabla 15, es posible observar que la dimensión falta de realización personal, expresa un efecto de un nivel promedio total de 43,4% (66), igualmente, competencia digital expresa un efecto de un nivel medio total del 53,3% (81).

El objetivo específico intento explicar la manera en que se vinculan la dimensión falta de realización personal y competencia digital, siguiendo este tenor con los efectos arrojados por la medición realizada es posible afirmar que la dimensión falta de realización personal y competencias digitales ostentan un nivel promedio en un 24,3% (37). Igualmente, es posible evidenciar que la dimensión falta de realización personal y competencia digital ostentan un promedio bajo en un 4,6% (7).

Análisis Inferencial

Prueba de normalidad

Con el fin de llevar a cabo la inferencia estadística de nuestro estudio, se verifico la subdivisión de los efectos, con la intención de conocer la distribución numérica que le corresponde a cada variable investigada.

Tabla 16

Prueba de normalidad de las variables Estrategias de afrontamiento – estrés laboral – Competencia digital en docentes

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrategias de Afrontamiento	,098	152	,001	,980	152	,029
Estrés Laboral	,064	152	,200 [*]	,984	152	,078
Competencia Digital Docente	,064	152	,200 [*]	,981	152	,035

De acuerdo con esta tabla 16, los datos y el número de muestras de 152 elementos que pasaron la prueba de Kolmogorov-Smirnova dieron una significancia menor a 0.05; Por esta razón, se enfatiza que la distribución de los datos no es normal, lo que llevó al uso del estadístico Rho Spearman Rowe para probar las hipótesis propuestas en la investigación.

Tabla 17*Niveles de correlación bilateral*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández y Mendoza (2018, p.346)

Contrastación de hipótesis general y específica

Tabla 18

Regresión lineal múltiple de variable Estrategias de afrontamiento, competencia digital docente y estrés laboral

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,471 ^a	.222	.212	91.883

a. Predictores: (Constante), Estrategias de Afrontamiento, Competencia Digital

Tabla 19*Coefficiente de Estrategias de afrontamiento, competencia digital y estrés laboral*

		Coeficientes				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	468.320	31.558		14.840	.000
	Competencia Digital Docente	-.536	.188	-.223	-2.851	.005
	Estrategias de Afrontamiento	-1.410	.327	-.338	-4.309	.000

a. Variable dependiente: Estrés Laboral

Las tablas 18 y 19 muestran una regresión lineal múltiple entre las variables estrategias de afrontamiento, y competencia digital como predictores y la variable dependiente estrés laboral, son estadísticamente significativa ($Rho=0.471$ y $R^2 = 0.222$), siendo el valor de estrategias de afrontamiento acompañado con la competencia digital $p = 0.000 < 0.05$, y con un 99% de probabilidad se conforme la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe incidencia significativa entre las estrategias de afrontamiento y las competencias digitales con el manejo del estrés laboral en docentes de SJL ,2021; y se rechaza la hipótesis nula..

Tabla 20

Correlaciones variables Estrategias de afrontamiento – Estrés laboral

		Estrategias de Afrontamiento		
Rho de Spearman	Estrategias de Afrontamiento	Coeficiente de correlación	1,000	-,290**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-,290**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

De acuerdo con la Tabla 20, la prueba se realiza mediante procesamiento estadístico con base en pruebas de correlación y con respecto a los efectos obtenidos se determinó la aceptación de la hipótesis alternativa y se formuló la hipótesis. Se evidencia al obtener un valor de significancia de 0,000 y una fuerza de correlación de -0,290, lo que puede considerarse como una relación inversa entre las estrategias de afrontamiento y el estrés en el trabajo.

Tabla 21*Correlaciones: Dimensiones del estrés laboral con estrategias de afrontamiento*

		Estrategias de Afrontamiento		
Rho de Spearman		N	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
	Presión de trabajo	152	-,221**	,006
	Falta de apoyo social	152	-,158*	,029
	Factores organizacionales	152	-,341**	000
	Falta de realización personal	152	-,308**	000

Regla de decisión:

Si p - valor < 0.05 ; rechazar H_0 .

Si P - valor ≥ 0.05 ; aceptar H_1

A partir de la Tabla 21, los resultados de la prueba de la hipótesis 1 están corroborados por las estadísticas de correlación de Spearman. También notamos el Sig. asintótico (bilateral) = 0.00 < 0.05 (0.00), lo que indica una relación significativa entre las estrategias de afrontamiento y el manejo del estrés en su dimensión presión de trabajo. De manera similar, la correlación negativa media es de alto valor ($r = -0,199$).

Basado en los resultados de la prueba de la hipótesis 1 utilizando las estadísticas de correlación de Spearman. También observamos el Sig. asintótico (bilateral) = 0,00 $< 0,05$ (0,29), lo que indica una relación significativa entre el manejo del estrés y las estrategias de afrontamiento en el lugar de trabajo cuando falta el apoyo social. De manera similar, la correlación negativa media está altamente evaluada ($r = -0,158$).

Los resultados de la prueba de la hipótesis 1 también se observaron utilizando las estadísticas de correlación de Spearman. También se aprecia que Sig. asintótica (bilateral) = 0,00 $< 0,05$ (0,00), lo que indica una relación estadísticamente significativa entre el manejo del estrés en el lugar de trabajo y las estrategias de afrontamiento del lado de los factores organizacionales. De manera similar, la correlación negativa media está altamente evaluada ($r = -0,341$).

Finalmente, en la tabla 21, se aprecian los resultados de la prueba de hipótesis 1 mediante el estadístico Correlación de Spearman. Se observa además que la Sig. asintótica (bilateral) = 0.00 $< 0,05$ (0.00), lo cual indica que Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento con el manejo del estrés laboral en su dimensión falta de realización personal. Asimismo, se aprecia una media correlación negativa ($r = -0.308$).

Tabla 22*Correlaciones Variable Competencia digital docente - Estrés laboral*

		Competencia		
			Digital	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Competencia Digital Docente	Coeficiente de correlación	1,000	-,255**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	152	152
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-,255**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	152	152

A partir de la tabla 22. Se evidencia el análisis realizado por el procedimiento estadístico sobre pruebas de correlación, se determinó, con base en los resultados obtenidos, que se mencionó una hipótesis alternativa aceptable al inicio de la investigación, y evidencia para ello. Obteniendo un nivel de significancia de 0,001 y una fuerza de correlación de -0,255, que puede considerarse como una relación media negativa entre las estrategias de afrontamiento y la competencia digital docente.

Tabla 23*Correlaciones: Dimensiones del estrés laboral con competencia digitales*

		Competencia Digital		
		N	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Rho de Spearman	Presión de trabajo	152	,119*	,014
	Falta de apoyo social	152	-,177*	,029
	Factores organizacionales	152	-,270**	,001
	Falta de realización personal	152	-,177*	,029

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0.05$; rechazar H_0 .

Si $P\text{-valor} \geq 0.05$; aceptar H_1

De la tabla 23, se muestran los resultados de la prueba de hipótesis 2 mediante el estadístico Correlación de Spearman. Se observa además que la Sig. asintótica (bilateral) = $0.00 < 0,05$ (0.01), lo cual indica que Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento con el manejo del estrés laboral en su dimensión Presión de trabajo. Asimismo, se aprecia una media correlación negativa ($r = -0.199$).

También se aprecian los resultados de la prueba de hipótesis 2 mediante el estadístico Correlación de Spearman. Se observa además que la Sig. asintótica (bilateral) = $0.00 < 0,05$ (0.02), lo cual indica que Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento con el manejo del estrés laboral en su dimensión Falta de apoyo social. Asimismo, se aprecia una media correlación negativa ($r = -0.177$).

Se evidencia los resultados de la prueba de hipótesis 2 mediante el estadístico Correlación de Spearman. Se aprecia además que la Sig. asintótica (bilateral) = $0.00 < 0,05$ (0.00), lo cual indica que Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento con el manejo del estrés laboral en su dimensión Factores organizacionales. Asimismo, se aprecia una media correlación negativa ($r = -0.270$).

Finalmente, en la tabla 23, se muestran los resultados de la prueba de hipótesis 2 mediante el estadístico Correlación de Spearman. Se observa además que la Sig. asintótica (bilateral) = $0.00 < 0,05$ (0.02), lo cual indica que Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento con el manejo del estrés laboral en su dimensión Falta de realización personal. Asimismo, se aprecia una media correlación negativa ($r = -0.177$).

V. DISCUSIÓN

La presente investigación de alcance correlacional, se planteó como objetivo determinar si existe incidencia entre las Estrategias de Afrontamiento, Competencia Digital y Estrés Laboral en los docentes del distrito de San Juan de Lurigancho que formaron parte de la muestra de estudio. Así mismo se buscó relacionar las dos primeras variables antes mencionadas con las dimensiones del estrés laboral.

Es importante mencionar que, durante la realización de la presente investigación, se presentó algunas limitaciones las cuales se originaron producto de la falta de accesibilidad a causa del este contexto particular en el cual nos encontramos de la Pandemia de la COVID 19 y a las medidas de bioseguridad que se acataron a razón de prevenir el contagio del virus, lo cual dificultó la aplicación de los instrumentos por el tema de evitar el contacto físico, de igual forma el recojo de la información tangible y sistematización de los resultados. Sin embargo, para superar todos estos obstáculos, y en favor del aprovechamiento de las herramientas disponibles, se procedió a buscar otras estrategias para el recojo de la información de los docentes, haciendo uso de la tecnología de la comunicación como lo son las plataforma de reuniones que repuntaron su fama a razón de obtener nuevos medios para estar en contacto, siendo las empleadas para este estudio, aquellas apps como lo son zoom, Google Meet, las cuales posibilitaron que autores y entrevistados se pudieran comunicar sin temor al contagio, y permitiendo explicar algunos términos que fueron necesarios ser aclarados para que se llevara de manera eficiente la aplicación del instrumento, en vista que en algunos ítems eran de poca comprensión y de enlaces compartidos donde desarrollaron los instrumentos de forma a sincrónica a través de los formularios Google Forms.

Es importante mencionar, que los instrumentos utilizados en este estudio, han sido validados por expertos en los campos de la investigación académica, la investigación científica y las ciencias de la educación, los cuales, luego de todas las correcciones y adecuaciones, se consideran elegibles para ser

aplicadas en base a los criterios de pertenencia, relevancia, claridad y objetividad para ser aplicados en esta y otra investigación de igual índole. De igual forma, y luego de haber calculado la confiabilidad de los datos, se tiene que puntaje de confiabilidad es 0.946 para la primera variable, luego 0.989 para la segunda variable y finalmente 0.958 para la tercera variable, lo que significa que los tres cuestionarios son altamente confiables según el índice de interpretación para el alfa de Cronbach.

Otro punto a denotar, tiene que ver con el soporte teórico utilizado como base en este estudio, el cual fue seleccionado con cuidado de que sea una producción científica de sustento y contraste real, y a su vez ha sido analizado con la relación a los problemas y fenómenos de estudios aquí detallados en el contexto de la educación profesional y como se refleja en la muestra seleccionada. Todo ello permite inferir que el presente trabajo puede ser utilizado en el campo académico en diferentes contextos, es decir, a nivel nacional e internacional, pues sus resultados son el fruto de un escrutinio científico que da como consecuencia afirmaciones, generalizaciones y derivaciones que servirán para ser aplicadas en otros contextos, ya que el problema es generalmente el mismo para otras áreas de la educación profesional en el país, así como en el contexto internacional.

De igual forma, es importante indicar que las variables del presente estudio están enmarcadas en un diseño experimental, por lo que se definen las variables desde la observación y como estas se relacionan entre los elementos que intervienen en el estudio, a su vez, este diseño influye en la medición y análisis de las mismas, de modo que se puedan notar los efectos potenciales de los resultados obtenidos sobre las estrategias de afrontamiento, la competencia digital y el estrés en el trabajo, que actualmente están siendo más tangibles en la población docente.

En cuanto al análisis descriptivo de la encuesta, el mismo se realizó

mediante tablas de frecuencia, gráficos y tablas cruzadas, a razón de la naturaleza de los datos obtenidos y en respuesta al enfoque del estudio. Por tanto, se analizó el comportamiento de las variables estudiadas y la correlación de las dos primeras variables con las dimensiones de la tercera variable, ello siguiendo el patrón de una investigación correlacional y con el fin de la misma, que en la de determinar el grado en que estas variables se afectan entre sí.

Así, mostraron en sus resultados que la variable de estrategia de afrontamiento del docente 85 (55,9%) tiene un medio total, por lo que se puede decir, que, si bien la mayoría cuenta con herramientas para afrontar dificultades, no tienen lo requerido para lidiar con todo el estrés que representa el entorno laboral y el demandante dinamismo del cambio. En cuanto a competencia digital, los resultados mostraron que 81 (53,3%) docentes los consideran de nivel medio, resultando insuficiente para lo que se demanda del profesional docente y además se logró determinar que es menor para aquellas que se relacionan con el estrés en el trabajo.

A la hora de tabular los resultados, se puede decir que el mayor porcentaje se concentra en el nivel medio. Con la interpretación de los resultados obtenidos en la estadística inferencial, se constató que existe una incidencia entre estas tres variables; Con el apoyo de la prueba estadística, donde $R = 0.471$ y R^2 de 0.222, es decir, las variables predictoras afectan a la variable dependiente, se obtuvieron con Sig. $P = 0,000$, y de manera similar, la puntuación de fuerza de correlación fue $-0,290$ y $P = 0,05$, con respecto a la relación entre la estrategia de afrontamiento y el estrés laboral en la misma dirección, y la puntuación de fuerza de correlación es $-0,255$ y $P = 0,05$; respecto a la relación entre la competencia digital docente y estrés laboral.

En relación con las hipótesis de estudio y con base a los resultados obtenidos se tiene que:

Para la hipótesis general existe incidencia significativa entre las estrategias de afrontamiento y las competencias digitales con el manejo del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021. Se tiene que, existe incidencia significativa entre las estrategias de afrontamiento y las competencias digitales con el manejo del estrés laboral en docentes de SJL ,2021; siendo entonces que se rechaza la hipótesis nula. Se destaca además que del 100% de la muestra existe un escaso 19.7% presentan estrategias de afrontamiento alto, es decir, solo una parte pequeña de los docentes, cuentan con estrategias de respaldo para poder afrontar el estrés al cual están expuestos, ubicándose la mayoría de ellos un 55.9% en un nivel medio, donde si bien, tienen algunas estrategias para el manejo de la situación de estrés, no están del todo capacitados o no cuentan con las herramientas propiamente dicha para dar atención a sus dificultades en el ámbito profesional.

Tomando ello en cuenta, se trae a acotación lo que indica Ronquillo, (2016) quien destaca que cuando las estrategias de afrontamiento del individuo fallan se genera el estrés laboral crónico, por lo que tener un manejo intermedio y bajo tiene a los docentes de San Juan de Lurigancho en un riesgo latente de padecer estrés crónico. Pues como además afirman Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal (1989) las estrategias de afrontamiento son tomadas como los planes directos utilizados para suprimir o aminorar el estrés en situaciones específicas y si estas no se tienen en dominio o presencia de acción a un nivel óptimo, pues nuestra respuesta para reducir el estrés, será igual. A lo que Vidal (2019) destaca que afronta el estrés, es más que simplemente resistir o ser resiliente, es una cuestión de actitud, que además tiene estilos diferentes, que permiten dar respuestas al estrés, como el captar peligros en contextos ambiguas, negar el evento estresante no deseando asumirlo, eludir los factores estresantes, echarse la culpa lo que, acontecido, hacer frente al entorno de manera no razonable y desde cierta compulsividad.

Otro punto destacar es que de acuerdo a los resultados, el coeficiente R^2 expresa una incidencia significativa entre las tres variables, lo que quiere decir

que entre las estrategias de afrontamiento, las competencias digitales y el manejo del estrés laboral repercuten entre sí de manera directa, es decir, un desbalance o incremento beneficia o perjudica al docente que se puede presentar ante un padecimiento de estrés, debido a su bagaje de estrategias para afrontarlo o su habilidad digital para con el desempeño laboral que hoy se exige. Haciendo un contraste con lo expresado por De Rivera (2010), se tiene que el estrés laboral es producto del ambiente y la demanda emotiva que se demanda de la persona, el cual, desde el punto de vista del autor, la profesión docente es una de las más afectadas, por su constante contacto con el público y por qué requieren de más herramientas para el manejo emocional, psicológico y cultural para el ejercicio de su profesión.

Respecto a la primera hipótesis específica para determinar la relación que existe entre las estrategias de afrontamiento con las dimensiones del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021. Primero, el coeficiente R^2 puede mostrar una relación importante entre las dimensiones de la variable estrés laboral y las estrategias de afrontamiento. Esto nos permite enfatizar que mientras más maestros dominan o tengan más estrategias de afrontamiento, más capaces serán de afrontar o manejar el estrés en el trabajo. Esto va de la mano de lo que presenta Vidal (2019), que ve las estrategias de afrontamiento como acciones individuales específicas para afrontar situaciones estresantes. De igual forma este autor, hace énfasis en que, de manera contraria, hacer una labor, que el individuo considere estresante y esta se defina como una situación de presión o desagrado, genera por si sola un efecto negativo hacia esta labor, en las cuales interactúan diversos elementos, que, de no contar con los medios para poder tener una respuesta adecuada, esto se podría traducir en impactos a la salud física y mental del individuo.

Asimismo, se tiene que, en relación a las estrategias de afrontamiento resultado obtenido en cuanto manejo es de un nivel medio total del 55.9% (85). Haciendo un contraste con Vidal (2019) quien afirma que las técnicas de afrontamiento que conducen a la respuesta al estrés son: tratar situaciones

ambiguas como amenazantes, rechazar el evento sin querer aceptarlo, tratar de evitar situaciones estresantes, culparse a sí mismo por lo que sucede y lidiar con situaciones que son irracionales e impulsivos. Se tiene que, al manejarlos medianamente, pues en ese sentido será la forma en cómo se lidie con el estrés, tomando en cuenta además que, para este grupo de estudio, se presenta un promedio medio totalizado, lo que requiere de mejoras en relación a la respuesta ante el estrés.

Es decir, en la medida en la que una persona cuenta con las herramientas de gestión, emocional o psicologías para manejar el estrés, pues esta podrá ser resiliente ante el mismo, o lo que es lo mismo, si mis capacidades son intermedias, pues mis acciones lo serán. para Kaplan y Sadock (1993), este aspecto considera que las situaciones emocionales fuertes desencadenan el proceso de estrés en los individuos, situaciones que son generadores de enfermedades, que pueden ser de naturaleza biológica o puramente psicológica, donde si se tiene un manejo medio de elementos que me ayuden a afrontar este tipo de situaciones, llegara un momento en el que o no se pueda lidiar con ellos o simplemente la situación rebase en tal medida que el individuo reacciones de forma inesperada.

Uno de los valores que llamo la atención es referido a la dimensión presión de trabajo y su relación con las estrategias de afrontamiento, se tiene que existe desde la percepción docente una presión laboral medio para el 61.2% (93), que en contraste con las estrategias de afrontamiento que en ubican en 55.9% (85) de manejo medio, se puede inferir que existe más docentes bajo estrés laboral que aquellos que tienen una respuesta asertiva para el manejo del mismo, dejando un 5.3% de docentes expuestos al padecer de estrés crónico sumados a aquellos que tienen un nivel bajo de estrategias de afrontamiento. Esto es un tema de gran preocupación, porque pese a que figure como un numero pequeño, el impacto de un docente en la vida de sus estudiantes es multiplicador.

Tomando en cuenta lo expresado por De Rivera (2010) quien señala que estrés laboral “es la consecuencia de un estrés crónico experimentado en el contexto laboral” (p. 144) el cual se exterioriza en individuos cuya labor se desenvuelve en ambientes de exigencia emocional, se tiene que para los docentes de SJL están en posible riesgo por lo que requieren mejorar los factores estresantes y su respuesta ante ellos es de gran relevancia, para ellos mismos y para el entorno en el que se desenvuelven.

Por su parte, los autores, Robbins y Coulter (2014) definen el estrés laboral como la presión del cual son sometidos los trabajadores de acuerdo al puesto que ocupan, pero también se puede indicar que la respuesta ante ello resulta vital para el manejo de factores que no se pueden controlar. Los docentes, siendo corresponsables del proceso de aprendizaje de los estudiantes, siendo además ejemplo social y referencia de lo que es el deber ser y además de llevar su vida personal deben estar en constante actualización, es poco el tiempo que tienen para cultivar estrategia de afrontamiento del estrés, lo cual se evidencia en los resultados del presente estudio, sin embargo, no debe ser un tema que se deje de lado, pues el manejo de este es de gran impacto en el proceso educativo.

Otro punto destacable es que en un nivel medio se ubica la dimensión falta de apoyo social con un nivel promedio total de 43.4% (66), presentando además una correlación negativa en relación a las estrategias de afrontamiento, es decir que ante la ausencia de apoyo social, mayor será las estrategias individuales de afrontamiento presentes en docentes, pero, es de hacer notar, que aunque se vea positivo que se desarrolle, la falta de ayuda por parte de la sociedad implica además un desgaste para el profesional docente, pues es dejar en sus manos lidiar solo con factores estresores del ambiente, trayendo además una ausencia de control por parte de los organismos del Estado que se encargan de medir todos los aspectos del desempeño docente, siendo este uno

de los más descuidado, pero de los más importantes.

De acuerdo a la segunda hipótesis específica de determinar la relación que existe entre las competencias digitales con las dimensiones del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021, se tiene que el 53.3% presentan percepción media sobre la competencia digital docente. Se tiene además que existe una media correlación negativa entre estrés laboral y competencia digital, es decir a mayor dominio del entorno digital, se reduce el estrés laboral.

Tenemos que el INTEF, (2017) destaca que las competencias digitales se definen como el uso importante y seguro de las tecnologías de la sociedad de la Información para el trabajo, el estudio, la comunicación y la recreación, por lo que se puede inferir que en primer lugar la muestra estudiada pues tiene un rendimiento promedio frente a las herramienta digitales, que en medio de la exigencias educativas actuales, se considera insuficiente, y en segundo lugar, como esta correlacionada con el estrés laboral, podemos indicar que esta situación, incrementa de media a alta, las posibilidades de presencia de frustración en el profesional docente.

Ello se contrasta además con la correlación negativa que se presenta entre presión de trabajo y competencia digital, pues ante un entorno que exige cada vez más el uso de elementos digitales para el desarrollo de las actividades docentes, se considera como presión laboral, tener que abordar acciones para las cuales se está poco o medianamente preparados.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró comprobar que si existe incidencia media, negativa y significativa ($R=0.471$ y $R^2=0.222$ y además el valor Sig. $P=0.00$) entre las variables del estudio enfocadas en docentes de San Juan de Lurigancho en el año 2021, en ese sentido se evidencia que hay influencia de las variables independientes que son estrategias de afrontamiento y competencias digitales sobre la variable dependiente que es estrés laboral, lo cual representa que en los docentes estudiados mediante la presente, el estrés laboral responde al manejo de la estrategias de afrontamiento que manejan los docentes en el desarrollo de su labor profesional y su nivel de competencias digitales comprendiendo que en el contexto social que se vive en la actualidad en el que prácticamente todos los docentes han tenido que aprender a manejar las herramientas tecnológicas o potenciar sus conocimientos lo cual evidentemente les genera cierto nivel de estrés.
2. En cuanto a la correlación entre la variable estrategias de afrontamiento y las dimensiones del estrés laboral se logró establecer que existe una correlación media, negativa y significativa, (Rho de Spearman equivalente a -0.221 , indicando la existencia de una relación negativa media y con el nivel de significancia bilateral $p = 0.00$), dado que las estrategias de afrontamiento tiene influencia sobre la presión del trabajo que experimentan los docentes, la falta de apoyo social que evidencian los docentes, los factores organizacionales que perciben los docentes y la falta de realización personal que en algunos casos es un factor determinante para la presencia de estrés laboral en los docentes de San Juan de Lurigancho. Además, la variable estrategias de afrontamiento y la dimensión presión del trabajo presenta una relación negativa media y significativa (Rho de Spearman igual a $-0,221$, con valor de Sig. $P=0,00$); estrategias de afrontamiento y la dimensión falta de apoyo

social presenta una relación negativa media y significativa (Rho de Spearman igual a -0,158, valor de Sig. $P=0,05$); estrategias de afrontamiento y la dimensión factores organizacionales presenta una relación negativa media y significativa (Rho de Spearman igual a -0,341, valor de Sig. $P=0,00$); estrategias de afrontamiento y la dimensión falta de realización personal presenta una relación negativa media y significativa (Rho de Spearman igual a -0,308, valor de Sig. $P=0,00$).

3. Se pudo determinar que existe una correlación entre la variable competencia digital con las dimensiones del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, y se pudo evidenciar que esto sucede producto de que dichos docentes no cuentan con la experiencia, dominio o manejo de las herramientas virtuales, de los entornos virtuales ni de los espacios de aprendizaje virtuales, situación que se ha ahondado producto de la pandemia generada por el Covid – 19, en la cual abruptamente se ha pasado de trabajar en un contexto presencial a un contexto virtual, y aunque ciertamente es positivo que el docente se adapte a las nuevas formas de trabajo y del proceso de enseñanza – aprendizaje esto es aún un proceso sobre el cual hace falta reflexionar en la comunidad académica sobre sus resultados y el impacto de estos. Además, la variable competencia digital y la dimensión presión del trabajo presenta una relación negativa media (Rho de Spearman equivalente a -0.199, con valor de Sig. $P=0.01$); competencia digital y la dimensión falta de apoyo social presenta una relación negativa media (Rho de Spearman equivalente a -0.177, con valor de Sig. $P=0.02$); competencia digital y la dimensión factores organizaciones presenta una relación negativa media (Rho de Spearman equivalente a -0.270, con valor de Sig. $P=0,00$); competencia digital y la dimensión falta de realización personal presenta una relación negativa baja (Rho de Spearman equivalente a -0.01, con valor de Sig. $P=0,00$).

VII. RECOMENDACIONES

1. En relación a lo determinado se plantea que los docentes de San Juan de Lurigancho deberían recibir capacitaciones periódicas y secuenciadas de parte de Instituciones formativas o de Instituciones que investigan las temáticas educativas principalmente, que sean de renombre a nivel local, nacional como internacional, como son las Universidades e Institutos principalmente que enfocan a la educación y sus problemáticas como objetos de investigación, y que constantemente tienen productos de sus investigaciones que bien podrían ser tomados y encausados para brindar propuestas de mejora ante las situaciones problemáticas en la educación que aún persisten en el país.
2. Se sugiere la realización de talleres vivenciales en los que se proyecten casos reales de situaciones en las que los docentes están sujetos a una alta presión laboral por ejemplo y analizarla desde distintas perspectivas, es decir, sobre cómo lo percibe el estudiante y el docente desde afuera y desde adentro, sobre cómo afecta al proceso de enseñanza aprendizaje el estar sujeto a una presión fortísima de carga laboral, entre otras aristas de reflexión, que aporten significativamente a los docentes sobre su misma labor y su importancia en el marco del desarrollo de estrategias de afrontamiento para el manejo de los niveles de estrés laboral que experimentan.
3. Se recomienda la elaboración y realización de un programa de actualización digital, que se aplique para todos los docentes de San Juan de Lurigancho, de modo tal, que estos puedan comprobar en qué estado se encuentra su propio manejo de las herramientas virtuales y su dominio de estas, no importando el nivel en que se encuentren

puesto que el objetivo no sería punitivo de ninguna manera, sino con el objetivo de realizar un diagnóstico en una primera etapa y posteriormente asesorarles y brindarles el acompañamiento para que progresivamente puedan mejorar y a un mediano plazo dominar las herramientas, entornos y espacios virtuales que son necesarios para el trabajo docente a día de hoy, de modo tal que los niveles de estrés laboral producto del desconocimiento o las complicaciones que trae consigo el aprendizaje de la virtualidad, disminuyan paulatinamente y el docente pueda desarrollar sus labores de la forma más efectiva posible sin sobrecargarse en sus funciones ni afectar su salud ni el logro de los objetivos educativos necesarios en los estudiantes.

VIII. PROPUESTA

Con base en los resultados obtenidos del estudio y las recomendaciones realizadas, se formula la siguiente propuesta:

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Nombre de la propuesta: “Taller de Manejo y Prevención del estrés laboral dirigido a docentes de instituciones educativas de los niveles de primaria y secundaria de San Juan de Lurigancho”
- 1.2. Responsable de la actividad: Dirección Regional de Lima Metropolitana.
- 1.3. Colaboradores: Especialistas de la UGEL y Eduvida.
- 1.4. Fecha de ejecución: Por definir
- 1.5. Población beneficiada: Docentes de primaria y secundaria de San Juan de Lurigancho.

II. FUNDAMENTACIÓN

El estrés relacionado con el trabajo es un fenómeno frecuente y cada vez más creciente en nuestra sociedad, principalmente debido a los cambios en los tipos de trabajo en los últimos años. Afecta el bienestar físico y psicológico de los docentes ya que afecta a la salud y desempeño de los docentes en las diversas instituciones educativas de San Juan de Lurigancho. Aunque en general, los docentes han demostrado algunas capacidades para adaptarse a las necesidades laborales, a veces ciertos requisitos del trabajo han llevado a un intento adaptativo que no están preparados, lo que se producen una serie de problemas de ajuste emocional que terminan en el trabajo de estrés.

En este sentido, el estrés laboral perjudica la estabilidad laboral de los docentes, envueltos por la recarga del trabajo, las condiciones de trabajo, la relación entre individuos y otros factores, reduzcan su desempeño en su lugar, obtenga advertencias sobre sus superiores. Esta situación conducirá a la fatiga de los docentes, ausencia en el trabajo porque la actitud de los docentes afectados por el trabajo de estrés no contribuye a mejorar su desempeño frente a la cancha.

En este sentido, la intervención urgente debe mejorar la salud mental de los docentes, es decir, disminuir, administrar y prevenir los niveles de trabajo de estrés. Iniciativas avanzadas Una propuesta de intervención en las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho para crear una percepción favorable de los docentes relacionados con las organizaciones, para perseguir el objetivo de brindarles un entorno de trabajo mejor y de calidad una vida mejor.

Para ello debe prevenir y educarse a los docentes, con la finalidad de evitar las condiciones que se pueden presentar o desarrollar a continuación; No trabaje en torno al problema diagnosticado, tal vez alcancen la severidad que deshabilita a los empleados un buen desempeño y el desarrollo de diferentes áreas en sus vidas, ya sea que se mantenga en niveles individuales, sociales y familiares. De manera similar, la importancia de prevenir el trabajo se centra en el estrés de los docentes; Proporcionará grandes ventajas para las organizaciones, debido a una mejor salud mental, la mejor calidad de vida se reflejará en el desempeño laboral, así como en las áreas de déficit de sí mismo. (Strip y Santamaría, 2014).

Debido a lo anterior, estamos promoviendo el desarrollo de un programa para gestionar el estrés del trabajo, gracias a la práctica de las técnicas apropiadas. Con la esperanza de contribuir en el contexto de la persona. Responsabilidad social orientada, debe desarrollar cualquier trabajo u organización que beneficie a sus clientes internos. A veces, es difícil eliminar la fuente de estrés original, pero podemos proporcionar una variedad individual de estrategias para enfrentar tales situaciones y, si son difíciles de tratar, dan las habilidades para controlar los experimentos y las consecuencias que estresan los productos. Por lo tanto, es un enfoque preventivo para fomentar la adquisición de ciertas estrategias para aumentar la adaptabilidad personal y la capacidad de manejar los requisitos de trabajo.

Debido a lo anterior, promoverá el desarrollo de un programa para gestionar el estrés del trabajo, gracias a la práctica de las técnicas apropiadas. Con la esperanza de contribuir en el contexto de la persona, debe desarrollar cualquier trabajo u organización que beneficie a sus estudiantes y otros. A veces, es difícil

eliminar la fuente de estrés original, pero podemos proporcionar una variedad individual de estrategias para enfrentar tales situaciones y, si son difíciles de tratar, dan las habilidades para controlar las situaciones y las consecuencias que estresan a los docentes. Por lo tanto, es un enfoque preventivo para fomentar la adquisición de ciertas estrategias para aumentar la adaptabilidad personal y la capacidad de manejar los requisitos de trabajo.

III. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general:

Desarrollar estrategias para lidiar con el estrés en el lugar de trabajo, entre los docentes de educación básica tradicional, para mejorar su salud personal y su desempeño en el trabajo.

3.2. Objetivos específicos:

3.2.1. Promover una estrategia para cambiar el pensamiento entre los docentes, de modo que puedan cumplir con confianza las demandas del contenido del trabajo.

3.2.2. Desarrollar una estrategia de resolución de problemas para que los docentes mejoren las condiciones laborales en la organización.

3.2.3. Capacitación sobre cómo utilizar estrategias de comportamiento asertivo entre docentes para llegar a un consenso con los gerentes sobre la mejora de las condiciones laborales.

3.2.4. Fortalecimiento de las habilidades personales y sociales de los docentes, para mejorar las relaciones sociales dentro de la organización.

IV. MODALIDAD, METODOLOGÍA Y CONTENIDO

- Modalidad : 100% presencial y/o virtual

- Metodología :
 - ❖ Esta propuesta servirá para fortalecer a los docentes de la institución, teniendo en cuenta su desarrollo psicosocial y emocional, así como el campo de trabajo en el que se desempeñan.
 - ❖ Por otro lado, se contará con un experto en el campo de la psicología trabajando con los profesores, en el que se desarrollarán técnicas de relajación, reestructuración cognitiva y resolución de problemas.
 - ❖ . Se organizarán diferentes reuniones o espacios, presenciales y / o virtuales. Para el modo remoto se utilizarán entornos virtuales como: WhatsApp, Zoom, Skype y Meet.
- Contenido para talleres virtuales :

CONTENIDO	DURACIÓN	METODOLOGÍA		FECHA	RESPONSABLE
• Inauguración del programa (Módulo de talleres)	01 sesión	Auto formativo en plataforma classroom (tutorial en PDF, video y actividades).	Se genera para cada grupo de atención	Enero	Especialista capacitador
• Taller de capacitación I: "Desarrollo de estrategias de modificación del pensamiento"	02 sesiones	Auto formativo en plataforma classroom (tutorial en PDF, video y actividades).	Se genera para cada grupo de atención	Enero Febrero	Especialista capacitador
• Taller de capacitación II: "Aplicación de Estrategias para la solución de problemas"	02 sesiones	Auto formativo en plataforma classroom (tutorial en PDF, video y actividades).	Se genera para cada grupo de atención	Febrero	Especialista capacitador
• Taller de capacitación III: "Desarrollo de estrategias conductuales asertivas"	02 sesiones	Auto formativo en plataforma classroom (tutorial en PDF, video y actividades).	Se genera para cada grupo de atención	Febrero	Especialista capacitador
• Taller de capacitación IV: "Fortalecimiento de las habilidades sociales y de comunicación interpersonal"	02 sesiones	Auto formativo en plataforma classroom (tutorial en PDF, video y actividades).	Se genera para cada grupo de atención	Febrero	Especialista capacitador
• Clausura del Módulo de talleres	01 sesión	Auto formativo en plataforma classroom (tutorial en PDF, video y actividades).	Se genera para cada grupo de atención	Febrero Marzo	Especialista capacitador

V. EVALUACIÓN:

- Se evaluará en función de los objetivos planteados, indicadores, metas y los productos obtenidos.

VI. FINANCIAMIENTO:

❖ **Infraestructura:**

- Auditorio de la institución educativa
- Plataformas virtuales: WhatsApp, Zoom y Meet, etc.

❖ **Recursos:**

- **Humanos:** Psicólogo, docentes.
- **Materiales:** Hojas bond, lapiceros, plumones, cinta adhesiva, cartulinas, papelotes.
- **Tecnológicos:** Proyector, Computadora.

❖ **Presupuesto y horarios**

- **Horarios:** 1 hora a la semana
- **Honorarios:** 500 soles

REFERENCIAS

- Acosta, B. (2021). El Estrés y El Estrés Laboral En Pandemia. *Revista Imaginario Social*, 4(2). <https://doi.org/10.31876/IS.V4I2.43>
- Aceituno Pinto, N. F., & Soto Pizarro, X. D. P. (2021). *Estrés y estrategias de afrontamiento en docentes de una escuela rural en contexto de pandemia: talleres de bienestar docente (Doctoral dissertation, Universidad del Desarrollo. Facultad de Psicología)*.
- Aguilar, W. F. P., Talepcio, J. D., & Rodríguez, C. L. A. (n.d.). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto | *Revista Ciencia Y Tecnología*. Retrieved December 9, 2021, from <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3827>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141. <https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7N3.393>
- Amutio Kareaga, A. (2004). Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 77-93.
- Bennett, S., Maton, K., & Kervin, L. (2008). The “digital natives” debate: A critical review of the evidence. *British Journal of Educational Technology*, 39(5), 775–786. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8535.2007.00793.X>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Tercera ed. Colombia.: Pearson Educación, Colombia.

- Birolim, M. M., Mesas, A. E., González, A. D., Santos, H. G. Dos, Haddad, M. D. C. F. L., & Andrade, S. M. De. (2019). Job strain among teachers: Associations with occupational factors according to social support. *Ciencia e Saude Coletiva*, 24(4), 1255–1264. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018244.08542017>
- Brain, C. M., & Silva, A. M. (2006). *Validez y confiabilidad del estudio socio-económico*. México: UNAM. Recuperado de: <http://books.google.com.pe/books>.
- Cacay Ramos, M.S. (2021). *Estrategias de afrontamiento en docentes relacionadas con el confinamiento y estrés desde la perspectiva cognitivo conductual*. Universidad Técnica de Machala.
- Cano García, F. J., Rodríguez Franco, L., & García Martínez, J. (2007). *Adaptación española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento*. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 35 (1), 29-39.
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214–226.
- Carver, C, Scheier, M. & Weintraub, J. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of personality and social psychology*, 56 (2), 267-283.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos, 236.

- Cháidez, J. & Barraza, A. (2018). *Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria*. *Informes psicológicos*, 18(2), 63-75.
- Chipana Flores, S.I. y Quispe Arenas, A.J. (2018). *Asociación entre las estrategias de afrontamiento al estrés y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Ñaña, Lima Este*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Perú).
- Choquehuanca, A. y Mamani, C. (2020). *Estres laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES, Moho-2020*. ((Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica, Perú).
- Contreras, M. A., & Peña, A. I. B. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 4(1), 303-310.
- Correa Casanova, G. G., & Zapata Avendaño, M. T. (2021). *Diferencias en las estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de Lima Metropolitana durante pandemia por Covid-19*
- Cladellas-Pros, R., Castelló-Tarrida, A., & Parrado-Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20(1), 53–59. <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n1.53569>
- Cuervo Carabel, T., Orviz Martínez, N., Arce García, S., & Fernández Suárez, I. (2018). *Technostress in Communication and Technology Society: Scoping*

Literature Review from the Web of Science. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 21(1). <https://doi.org/10.12961/APRL.2018.21.01.4>

Egusquiza Contreras, R.G. (2020). *Competencias digitales en docentes de educación primaria que aplican la enseñanza virtual en el contexto de aislamiento social obligatorio por Covid 19, Lima 2020*. ((Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Perú).

Enrique, C., Reyes, G., & Avello Martínez, R. (2021). Competencias digitales para la práctica docente en pregrado en dos universidades latinoamericanas. EDMETIC, 10(1), 1–19. <https://doi.org/10.21071/EDMETIC.V10I1.12713>

Esteve-Mon, Francesc M.; Gisbert-Cervera, Mercè; Lázaro-Cantabrana, J. L. (n.d.). *La competencia digital de los futuros docentes: ¿cómo se ven los actuales estudiantes de educación?* <https://doi.org/10.4151/07189729-Vol.55-Iss.2-Art.412>

Figuroa, D. (2016). *Relación entre modos de afrontamiento al estrés y niveles de estrés en docentes de nivel secundario de instituciones educativas estatales del distrito de Tacna del año 2015*.

Flick, U. (2015). *Introducción a la metodología de investigación: una guía para principiantes para realizar un proyecto de investigación*.

Gabarda Méndez, V., Rodríguez Martín, A., & Moreno Rodríguez, M. D. (2017). *La competencia digital en estudiantes de magisterio. Análisis competencial y percepción personal del futuro maestro*. Educatio Siglo XXI, 35(2 Julio), 253. <https://doi.org/10.6018/J/298601>

Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Analysis of burnout syndrome in teachers of preschool, middle school and

high school for prevention and treatment. *Revista Electrónica Educare*, 23(2).
<https://doi.org/10.15359/REE.23-2.17>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P., (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill.

Hurtado, P. A., Garcia, M., Rivera, D. A., & Forgiony, J. O. (2018). Las estrategias de aprendizaje y la creatividad: Una relación que favorece el procesamiento de la información. *Revista Espacios*, 39(17).

Fernández-Cruz, F. J., & Fernández-Díaz, M. J. (2016). *Los docentes de la generación Z y sus competencias digitales*. Grupo Comunicar, 24(46), 97–105. <https://doi.org/10.3916/C46-2016-10>

INTEF (2017). *Marco común de competencia digital docente*. Madrid: Gobierno de España.

Iriarte Redín, C., & Erro-Garcés, A. (2020). Stress in teaching professionals across Europe. *International Journal of Educational Research*, 103. <https://doi.org/10.1016/J.IJER.2020.101623>

Jiménez-Hernández, D., González-Calatayud, V., Torres-Soto, A., Martínez Mayoral, A., & Morales, J. (2020). *Digital Competence of Future Secondary School Teachers: Differences According to Gender, Age, and Branch of Knowledge*. *Sustainability*, 12(22), 9473.

Johnson, M. C., Saletti-Cuesta, L., & Tumas, N. (2020). Emotions, concerns and reflections regarding the COVID-19 pandemic in argentina. *Ciencia e Saude*

Coletiva, 25, 2447–2456. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10472020>

Lazarus, R. S., & Aldekoa, J. (2000). Estrés y emoción: manejo e implicaciones en nuestra salud. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=158871>

Lino, M. E. G. (2021). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 1(43), 140-154.

Luy-Montejo, C. A. L.-M., Teves Quispe, J., Rojas Rivera, W., Ramos Quispe, T., Lazo de la Vega Ramos, A. D., Arias Chávez, D., Aguinaga-Villegas, D., & Gálvez-Suarez, E. (2019). *Análisis de la producción científica latinoamericana sobre estrés docente (2010 – 2018)*. Propósitos y Representaciones, 7(3), 1. <https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7N3.392>

McCarthy, C. J. (2019). Teacher stress: Balancing demands and resources. *Phi Delta Kappan*, 101(3), 8–14. <https://doi.org/10.1177/0031721719885909>

Muñoz, C. & Correa, C. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista colombiana de ciencias sociales*, 3(2), 226-242.

Navarrete-Mera, C. L., & Zambrano-Acosta, J. M. (2021). Medidas educativas frente a la pandemia y estrés docente en una escuela ecuatoriana. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*. ISSN: 2737-6273., 4(8 Ed. esp.), 197-211.

Nevárez, J. C., & Macías, A. B. (2018). *Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria*. *Informes psicológicos*, 18(2), 63-75

- Ozamiz-Etxebarria, N., Berasategi Santxo, N., Idoiaga Mondragon, N., & Dosil Santamaría, M. (2021). The Psychological State of Teachers During the COVID-19 Crisis: The Challenge of Returning to Face-to-Face Teaching. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.620718>
- Picón, G., González, G., & Paredes, J. (2020). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. *Scielo Preprints*.
- Portero, S. (2019). *Estrés laboral, Burnout, Satisfacción, Afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias*. (Tesis de doctorado, Universidad de Córdoba, España).
- Prendes, M. P., Castañeda, L., & Gutiérrez, I. (2010). Competencias para el uso de TIC de los futuros maestros. *Comunicar*, 17(35), 175–181. <https://doi.org/10.3916/C35-2010-03-11>
- Quiroz-González, E. Y., Vallejo-Ocampo, J. D., & Rodríguez-Castellanos, W. A. (2017). Resultados del trabajo y estrategias de afrontamiento en docentes desde la nueva gestión pública colombiana. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (Colombia), 13(2), 177-195.
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & Gonzalez, M. S. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(7), 8.
- Renacyt, R. Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. concytec. gob. pe. *Recuperado de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf*.

- Reyes, C. E. G., & Martínez, R. A. (2021). Competencias digitales para la práctica docente en pregrado en dos universidades latinoamericanas. *Revista de Educación Mediática y TIC. EDMETIC*, 10(1), 1-19.
- Robbins, P. & Coulter, M. (2014), *“Administración”. Manejo del Cambio y la innovación*. Décimo segunda edición. Cap. 7. Publicada por Pearson education Inc. Printed in México.
- Rodríguez, F. (2014). *El desarrollo de las competencias básicas con aplicaciones web 2.0*. Madrid: Editorial La Muralla.
- Rojas-Solís, J. L., Flores-Meza, G., & Cuaya-Itzcoatl, I. G. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), e1248-e1248.
- Romera, A., & Ruiz, E. M. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en Educación Secundaria: diseño y validación de un cuestionario. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 195–220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200011>
- Romi, S., Lewis, R. y Roache, J. (2013). *Gestión del aula y estrategias de afrontamiento de los profesores: dentro de las aulas en Australia, China e Israel*. *Perspectivas*, 43 (2), 215-231.
- Ronquillo, J. (2016). El estrés laboral en las organizaciones. *Revista Del Instituto de Especialización Para Ejecutivos - Libros y Revistas - VLEX 759053369*. <https://vlex.com.mx/vid/estres-laboral-organizaciones-759053369>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5a. ed.), Lima: Business Support Aneth.

- Sánchez, L. P. (2005). Monereo, Carles (coord.).(2005): *Internet y competencias básicas. Aprender a colaborar, a comunicarse, a participar, a aprender*. Editorial Graó. Barcelona. pp. 147. Education in the Knowledge Society (EKS), 6(2).
- Sierra Osorio, Z. M. (2021). *Factores Estresores y Estrategias de Afrontamiento Utilizadas por los Docentes*.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession-What Do Teachers Say?. *International Education Studies*, 8(3), 181–192. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n3p181>
- Spielberger, C. D., Vagg, P. R., & Catalina, C. (2010). JSS, cuestionario de estrés laboral. TEA.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Taylor, SJ, Bogdan, R. y DeVault, M. (2015). *Introducción a los métodos de investigación cualitativa: una guía y un recurso*. John Wiley e hijos.
- Tobin, D. L., Holroyd, K. A., Reynolds, R. V., & Wigal, J. K. (1989). *The hierarchical factor structure of the Coping Strategies Inventory*. *Cognitive therapy and research*, 13(4), 343-361.
- Todd, L. (2013). *The Oxford Handbook of Quantitative Methods, Vol. 2: Foundations*. Oxford University Press: New York.
- Touron, J., Martin, D., Navarro, E., Pradas S. e Iñigo, V. (2018). Validación de constructo de un instrumento para medir la competencia digital docente de los profesores (TDC). *Revista Española de Pedagogía*, 76 (269), 25-54.
- Valderrama, S. y Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis. Descriptiva-comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Lima: Editorial San Marcos.

Vidal, V. (2019). *El estrés laboral. Análisis y prevención*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Zorrilla Hidalgo, A. M. (2017). *Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con variables laborales y de contexto*.

Zuniga-Jara, S., & Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171–180. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Estrategias de afrontamiento y competencias digitales en el manejo del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, Lima ,2021.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos
Problema General.	Objetivo General	Hipótesis General	MÉTODO	Población.	Técnica
¿Cómo incide las estrategias de afrontamiento y las competencias digitales con el manejo del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho ,2021?	¿Determinar la incidencia que existe entre las estrategias de afrontamiento y las competencias digitales con el manejo del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021?	Existe incidencia significativa entre las estrategias de afrontamiento y las competencias digitales con el manejo del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021.	Hipotético deductivo ENFOQUE Cuantitativo DISEÑO	La población estará constituida por 251 docentes de San Juan de Lurigancho.	Encuesta Instrumento Cuestionario
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	No experimental, de corte transversal NIVEL Descriptivo correlacional TIPO	Muestra. La muestra estará constituida por 152 docentes de San Juan de Lurigancho.	
¿Cómo se relaciona las estrategias de afrontamiento con las dimensiones del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho ,2021?	Determinar la relación que existe entre las estrategias de afrontamiento con las dimensiones del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021.	Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento con las dimensiones del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021.			
¿Cómo se relaciona las competencias digitales con las dimensiones del estrés laboral en docentes San Juan de Lurigancho ,2021?	Determinar la relación que existe entre las competencias digitales con las dimensiones del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021.	Existe relación significativa entre las competencias digitales con las dimensiones del estrés laboral en docentes de San Juan de Lurigancho, 2021.	Investigación básica		

Anexo 2.

Operacionalización de la variable 1: Estrategias de Afrontamiento

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO	Las estrategias de afrontamiento se definen como los planes directos usados para aminorar o suprimir el estrés en situaciones específicas. (Tobin, Holroyds, Reynolds y Kigal, 1989)	Se obtiene por medio del puntaje del Inventario de estrategias de Afrontamiento (CSI) de Tobin, Holroyds, Reynolds y Kigal, (1989)	Resolución de problemas	Analizar las causas Plan de acción	1, 2, 3, 4, 5	Alto Medio Bajo
			Autocritica	Autoculparse Autoconvencerse	6, 7, 8, 9, 10	
			Expresión emocional	Ver aspectos positivos	11, 12, 13, 14, 15	
			Pensamiento desiderativo	Irritarse Agresión	16, 17, 18, 19, 20	
			Apoyo social	Tratar de olvidar Otras actividades	21, 22, 23, 24, 25	
			Reestructuración cognitiva	Pedir consejo Expresar sentimientos	26, 27, 28, 29, 30	
			Evitación de problemas	Negación Evitación	31, 32, 33, 34, 35	
			Retirada social	Rezar Asistir a misa	36, 37, 38, 39, 40	

Operacionalización de la variable 2: Competencia digital

Variabes de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
COMPETENCIA DIGITAL	Se definen como las habilidades que le permiten a la persona la utilización de los medios digitales con sus diferentes funciones, estas sirven para búsqueda, análisis, selección de datos, la obtención y el procesamiento de la información en medios digitales.	Son las capacidades que usa el docente al conocer información, ingresar a medios digitales, realizar el procesamiento de dicha información y aplicarla en contextos de enseñanza por medio de métodos, estrategias y técnicas en plataformas y redes virtuales.	Información y alfabetización informacional	Establece estrategias para el uso de medios digitales	1, 2	Alto Medio Bajo
				Accede a medios virtuales para el desarrollo de situaciones de aprendizaje	3, 4	
				Evalúa el origen de las herramientas digitales	5	
				Conocimiento y uso de las herramientas digitales	6, 7, 8	
			Comunicación y colaboración	Utilidad de herramientas para la implementación de proyectos con tecnologías y medios virtuales en el desarrollo del aprendizaje	9, 10, 11	
				Grado de conocimiento y uso de los entornos digitales	12, 13	
				Inclusión de la investigación en los medios de enseñanza	14	
				Conocimiento y ejecución del uso de recursos digitales	1, 16, 17	
			Creación de contenido digital	Aplicación de herramientas digitales para elaborar material de aprendizaje o enseñanza	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	
				Grado de utilidad de materiales educativos	27, 28,29	
				Aplicación del compromiso ético digital	30, 31	
				Utilidad de los medios digitales	32, 33	
			Seguridad	Aplicación de técnicas o métodos para la protección de información personal	34, 35, 36	

				Conocimiento y aplicación del uso ético de información relacionada a los usuarios	37, 38	Alto Medio Bajo
				Aplicación del criterio sustentable de las acciones de conservación digital y del entorno natural	39,40, 41	
			Resolución de problemas	Conocimiento y aplicación de medidas para la conservación de energías	42, 43	
				Gestión de recursos, dispositivos y uso de medios de almacenamiento	44, 45	
				Aplicación de la didáctica digital	47, 48, 49, 50, 51, 52	
				Actitud para el desarrollo profesional en medios digitales	53, 54	

Operacionalización de la variable 3: Estrés Laboral

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
ESTRÉS LABORAL	Robbins y Coulter (2014) definen el estrés laboral como la presión del cual son sometidos los trabajadores de acuerdo al puesto que ocupa, siendo así que ocurre el estrés cuando a la persona se le designa más carga laboral y/o se espera que cumpla con actividades que se le complica causándole problemas a la salud.	La variable estrés laboral será medida con el Cuestionario de estrés laboral JSS.	Presión de trabajo (pt)	Responsabilidades forzadas	2, 4, 5, 9, 11, 20, 23, 24, 25, 27,32, 34, 35, 39,41,50,53,54,55,57	Bajo
			Falta de apoyo social (fai)	Agotamiento laboral	6, 10, 17, 28, 29,36 40,47,58,59	Promedio
			Factores organizacionales (foi)	Ambiente laboral no saludable	1, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 26, 30 31, 37, 42, 43, 44,45, 46, 48, 51, 52, 56, 60	Alto
			Falta de realización personal (frp)	Pocas oportunidades de crecimiento	3, 8, 9,33,38,39	

Anexo 3. Certificado de validez de contenido del instrumento

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Estrategias de Afrontamiento

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
1	Luché para resolver el problema			X				X				X		
2	Me esforcé para resolver los problemas de la situación			X				X				X		
3	Hice frente al problema			X				X				X		
4	Supé lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran			X				X				X		
5	Mantuve mi postura y luché por lo que quería			X				X				X		
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN AUTOCRÍTICA		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
6	Me culpé a mí mismo			X				X				X		
7	Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché			X				X				X		
8	Me critiqué por lo ocurrido			X				X				X		
9	Me recriminé por permitir que esto ocurriera			X				X				X		
10	Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias			X				X				X		
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN EXPRESIÓN EMOCIONAL		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
11	Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés			X				X				X		
12	Expresé mis emociones, lo que sentía			X				X				X		
13	Analice mis sentimientos y simplemente los dejé salir			X				X				X		
14	Dejé desahogar mis emociones			X				X				X		
15	Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron			X				X				X		

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
DIMENSIÓN PENSAMIENTO DESIDERATIVO		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
16	Deseé que la situación nunca hubiera empezado			X				X				X		
17	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase			X				X				X		
18	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación			X				X				X		
19	Deseé poder cambiar lo que había sucedido			X				X				X		
20	Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes			X				X				X		
DIMENSION / ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
DIMENSIÓN DE APOYO SOCIAL		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
21	Encontré a alguien que escuchó mi problema			X				X				X		
22	Hablé con una persona de confianza			X				X				X		
23	Dejé que mis amigos me echaran una mano			X				X				X		
24	Pasé algún tiempo con mis amigos			X				X				X		
25	Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto			X				X				X		
DIMENSION / ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
DIMENSIÓN REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
26	Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente			X				X				X		
27	Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas			X				X				X		
28	Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían			X				X				X		
29	Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo			X				X				X		
30	Me fijé en el lado bueno de las cosas			X				X				X		
DIMENSION / ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias

DIMENSIÓN EVITACIÓN DE PROBLEMAS		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M
		D			A	D			A	D			A
31	No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado			X				X				X	
32	Traté de olvidar por completo el asunto			X				X				X	
33	Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más			X				X				X	
34	Me comporté como si nada hubiera pasado			X				X				X	
35	Evité pensar o hacer nada			X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias		
DIMENSIÓN RETIRADA SOCIAL		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M
		D			A	D			A	D			A
36	Pasé algún tiempo solo			X				X				X	
37	Evité estar con gente			X				X				X	
38	Oculté lo que pensaba y sentía			X				X				X	
39	No dejé que nadie supiera como me sentía			X				X				X	
40	Traté de ocultar mis sentimientos			X				X				X	

Observaciones: Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho.....**DNI:** ...15434903

Especialidad del validador...Docente especialista e investigación científica.....

18 de Setiembre del 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Estrategias de Afrontamiento

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS														
1	Luché para resolver el problema				X				X				X	
2	Me esforcé para resolver los problemas de la situación				X				X				X	
3	Hice frente al problema				X				X				X	
4	Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran				X				X				X	
5	Mantuve mi postura y luché por lo que quería				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN AUTOCRÍTICA		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
6	Me culpé a mí mismo				X				X				X	
7	Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché				X				X				X	
8	Me critiqué por lo ocurrido				X				X				X	
9	Me recriminé por permitir que esto ocurriera				X				X				X	
10	Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN EXPRESIÓN EMOCIONAL		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
11	Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés				X				X				X	
12	Expresé mis emociones, lo que sentía				X				X				X	
13	Analiqué mis sentimientos y simplemente los dejé salir				X				X				X	
14	Dejé desahogar mis emociones				X				X				X	
15	Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron				X				X				X	
DIMENSIONES / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias

DIMENSIÓN PENSAMIENTO DESIDERATIVO		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
16	Deseé que la situación nunca hubiera empezado				X				X				X	
17	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase				X				X				X	
18	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación				X				X				X	
19	Deseé poder cambiar lo que había sucedido				X				X				X	
20	Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN DE APOYO SOCIAL		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
21	Encontré a alguien que escuchó mi problema				X				X				X	
22	Hablé con una persona de confianza				X				X				X	
23	Dejé que mis amigos me echaran una mano				X				X				X	
24	Pasé algún tiempo con mis amigos				X				X				X	
25	Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
26	Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente				X				X				X	
27	Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas				X				X				X	
28	Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían				X				X				X	
29	Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo				X				X				X	
30	Me fijé en el lado bueno de las cosas				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN EVITACIÓN DE PROBLEMAS		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
31	No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado				X				X				X	

32	Traté de olvidar por completo el asunto				X				X				X	
33	Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más				X				X				X	
34	Me comporté como si nada hubiera pasado				X				X				X	
35	Evité pensar o hacer nada				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN RETIRADA SOCIAL	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
36	Pasé algún tiempo solo				X				X				X	
37	Evité estar con gente				X				X				X	
38	Oculté lo que pensaba y sentía				X				X				X	
39	No dejé que nadie supiera como me sentía				X				X				X	
40	Traté de ocultar mis sentimientos				X				X				X	

HAY SUFICIENCIA

Observaciones: _____

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

FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

06269132

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: DNI:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Estrategias de Afrontamiento

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
1	Luché para resolver el problema				X				X				X	
2	Me esforcé para resolver los problemas de la situación				X				X				X	
3	Hice frente al problema				X				X				X	
4	Supé lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran				X				X				X	
5	Mantuve mi postura y luché por lo que quería				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN AUTOCRÍTICA		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
6	Me culpé a mí mismo				X				X				X	
7	Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché				X				X				X	
8	Me critiqué por lo ocurrido				X				X				X	
9	Me recriminé por permitir que esto ocurriera				X				X				X	
10	Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN EXPRESIÓN EMOCIONAL		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
11	Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés				X				X				X	
12	Expresé mis emociones, lo que sentía				X				X				X	
13	Analiqué mis sentimientos y simplemente los dejé salir				X				X				X	
14	Dejé desahogar mis emociones				X				X				X	
15	Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron				X				X				X	
DIMENSIONES / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN PENSAMIENTO DESIDERATIVO		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	

16	Deseé que la situación nunca hubiera empezado				X				X				X	
17	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase				X				X				X	
18	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación				X				X				X	
19	Deseé poder cambiar lo que había sucedido				X				X				X	
20	Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN DE APOYO SOCIAL	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
21	Encontré a alguien que escuchó mi problema				X				X				X	
22	Hablé con una persona de confianza				X				X				X	
23	Dejé que mis amigos me echaran una mano				X				X				X	
24	Pasé algún tiempo con mis amigos				X				X				X	
25	Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
26	Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente				X				X				X	
27	Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas				X				X				X	
28	Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían				X				X				X	
29	Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo				X				X				X	
30	Me fijé en el lado bueno de las cosas				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN EVITACIÓN DE PROBLEMAS	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
31	No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado				X				X				X	
32	Traté de olvidar por completo el asunto				X				X				X	
33	Quitó importancia a la situación y no quise preocuparme más				X				X				X	

34	Me comporté como si nada hubiera pasado				X				X				X	
35	Evité pensar o hacer nada				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN RETIRADA SOCIAL	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
36	Pasé algún tiempo solo				X				X				X	
37	Evité estar con gente				X				X				X	
38	Oculté lo que pensaba y sentía				X				X				X	
39	No dejé que nadie supiera como me sentía				X				X				X	
40	Traté de ocultar mis sentimientos				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán **DNI:** 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de setiembre del 2021



.....
Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Estrategias de Afrontamiento

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Ninguna
1	Luché para resolver el problema				X				X				X	
2	Me esforcé para resolver los problemas de la situación				X				X				X	
3	Hice frente al problema				X				X				X	
4	Supé lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran				X				X				X	
5	Mantuve mi postura y luché por lo que quería				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	DIMENSIÓN AUTOCRITICA	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Ninguna
6	Me culpé a mí mismo				X				X				X	
7	Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché				X				X				X	
8	Me critiqué por lo ocurrido				X				X				X	
9	Me recriminé por permitir que esto ocurriera				X				X				X	
10	Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	DIMENSIÓN EXPRESIÓN EMOCIONAL	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Ninguna
11	Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés				X				X				X	
12	Expresé mis emociones, lo que sentía				X				X				X	
13	Analiqué mis sentimientos y simplemente los dejé salir				X				X				X	
14	Dejé desahogar mis emociones				X				X				X	
15	Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	DIMENSIÓN PENSAMIENTO DESIDERATIVO	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Ninguna

16	Deseé que la situación nunca hubiera empezado				X				X				X	
17	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase				X				X				X	
18	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación				X				X				X	
19	Deseé poder cambiar lo que había sucedido				X				X				X	
20	Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN DE APOYO SOCIAL	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Ninguna
21	Encontré a alguien que escuchó mi problema				X				X				X	
22	Hablé con una persona de confianza				X				X				X	
23	Dejé que mis amigos me echaran una mano				X				X				X	
24	Pasé algún tiempo con mis amigos				X				X				X	
25	Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Ninguna
26	Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente				X				X				X	
27	Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas				X				X				X	
28	Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían.				X				X				X	
29	Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo				X				X				X	
30	Me fijé en el lado bueno de las cosas				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN EVITACIÓN DE PROBLEMAS	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Ninguna
31	No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado				X				X				X	
32	Traté de olvidar por completo el asunto				X				X				X	

33	Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más				X				X				X	
34	Me comporté como si nada hubiera pasado				X				X				X	
35	Evité pensar o hacer nada				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN RETIRADA SOCIAL	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	Ninguna
		D			A	D			A	D			A	
36	Pasé algún tiempo solo				X				X				X	
37	Evité estar entre personas.				X				X				X	
38	Oculté lo que pensaba y sentía				X				X				X	
39	No dejé que nadie supiera como me sentía				X				X				X	
40	Traté de ocultar mis sentimientos				X				X				X	

Observaciones: El instrumento es SUFICIENTE.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: BACA CORNEJO, Víctor Eusebio **DNI:** 25710989

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación, (Temático)

Callao 13 de setiembre del 2021



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Estrategias de Afrontamiento

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS														
1	Luché para resolver el problema				X				X				X	
2	Me esforcé para resolver los problemas de la situación				X				X				X	
3	Hice frente al problema				X				X				X	
4	Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran				X				X				X	
5	Mantuve mi postura y luché por lo que quería				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN AUTOCRÍTICA		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
6	Me culpé a mí mismo				X				X				X	
7	Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché				X				X				X	
8	Me critiqué por lo ocurrido				X				X				X	
9	Me recriminé por permitir que esto ocurriera				X				X				X	
10	Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN EXPRESIÓN EMOCIONAL		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
11	Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés				X				X				X	
12	Expresé mis emociones, lo que sentía				X				X				X	
13	Analice mis sentimientos y simplemente los dejé salir				X				X				X	
14	Dejé desahogar mis emociones				X				X				X	
15	Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron				X				X				X	
DIMENSIONES / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias

DIMENSIÓN PENSAMIENTO DESIDERATIVO		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
16	Deseé que la situación nunca hubiera empezado				X				X				X	
17	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase				X				X				X	
18	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación				X				X				X	
19	Deseé poder cambiar lo que había sucedido				X				X				X	
20	Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN DE APOYO SOCIAL		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
21	Encontré a alguien que escuchó mi problema				X				X				X	
22	Hablé con una persona de confianza				X				X				X	
23	Dejé que mis amigos me echaran una mano				X				X				X	
24	Pasé algún tiempo con mis amigos				X				X				X	
25	Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
26	Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente				X				X				X	
27	Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas				X				X				X	
28	Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían				X				X				X	
29	Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo				X				X				X	
30	Me fijé en el lado bueno de las cosas				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN EVITACIÓN DE PROBLEMAS		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
31	No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado				X				X				X	

32	Traté de olvidar por completo el asunto				X				X				X	
33	Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más				X				X				X	
34	Me comporté como si nada hubiera pasado				X				X				X	
35	Evité pensar o hacer nada				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN RETIRADA SOCIAL	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
36	Pasé algún tiempo solo				X				X				X	
37	Evité estar con gente				X				X				X	
38	Oculté lo que pensaba y sentía				X				X				X	
39	No dejé que nadie supiera como me sentía				X				X				X	
40	Traté de ocultar mis sentimientos				X				X				X	

Observaciones: Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: **CRISPIN RODRIGUE, SANTIAGO ARNOL** **DNI: 06098550**

Especialidad del validador: PSICOLOGO

15 de setiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Competencia Digital Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y ALFABETIZACIÓN INFORMACIONAL													
1	Estrategias de navegación por internet (p. ej.: búsquedas, filtros, uso de operadores, comandos específicos, uso de operadores de búsqueda, etc.).			X				X				X		
2	Estrategias para búsqueda de información en distintos soportes o formatos (texto, vídeo, etc.) para localizar y seleccionar información.			X				X				X		
3	Canales específicos para la selección de vídeos didácticos.			X				X				X		
4	Reglas o criterios para evaluar críticamente el contenido de una web (actualizaciones, citas, fuentes).			X				X				X		
5	Criterios para evaluar la fiabilidad de las fuentes de información, datos, contenido digital, etc.			X				X				X		
6	Herramientas para el almacenamiento y gestión de archivos y contenidos compartidos (p. ej.: Drive, Dropbox, Office, etc.).			X				X				X		
7	Herramientas para recuperar archivos eliminados, deteriorados, inaccesibles, con errores de formato, etc.			X				X				X		
8	Estrategias de gestión de la información (empleo de marcadores, recuperación de información, clasificación, etc.)			X				X				X		
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN Y COLABORACIÓN	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
9	Herramientas para la comunicación en línea: foros, mensajería instantánea, chats, vídeo conferencia, etc.			X				X				X		
10	Proyectos de mi centro relacionados con las tecnologías digitales.			X				X				X		
11	Software disponible en mi centro (p. ej.: calificaciones, asistencias, comunicación con familias, contenidos, evaluación de tareas, etc.).			X				X				X		

12	Espacios para compartir archivos, imágenes, trabajos, etc.			X				X					X	
13	Redes sociales, comunidades de aprendizaje, etc. para compartir información y contenidos educativos (p. ej.: Facebook, Twitter, Google+ u otras).			X				X					X	
14	Experiencias o investigaciones educativas de otros que puedan aportarme contenidos o estrategias.			X				X					X	
15	Herramientas para el aprendizaje compartido o colaborativo (p. ej.: blogs, wikis, plataformas específicas como Edmodo u otras).			X				X					X	
16	Normas básicas de comportamiento y etiqueta en la comunicación a través de la red en el contexto educativo.			X				X					X	
17	Formas de gestión de identidades digitales en el contexto educativo.			X				X					X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹			Relevancia²			Claridad³			Sugerencias			
	DIMENSIÓN CREACIÓN DE CONTENIDO DIGITAL	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	A
		D			A				M				A	
18	Herramientas para elaborar pruebas de evaluación.			X				X					X	
19	Herramientas para elaborar rúbricas.			X				X					X	
20	Herramientas para crear presentaciones.			X				X					X	
21	Herramientas para la creación de vídeos didácticos.			X				X					X	
22	Herramientas que faciliten el aprendizaje como infografías, gráficos interactivos, mapas conceptuales, líneas de tiempo, etc.			X				X					X	
23	Herramientas para producir códigos QR (Quick Response).			X				X					X	
24	Herramientas para crear grabaciones de voz (podcast).			X				X					X	
25	Herramientas que ayuden a gamificar el aprendizaje.			X				X					X	
26	Herramientas de contenido basado en realidad aumentada.			X				X					X	
27	El software de la Pizarra Digital Interactiva de mi centro.			X				X					X	
28	Recursos Educativos Abiertos (OER, REAs).			X				X					X	
29	Herramientas para reelaborar o enriquecer contenido en diferentes formatos (p. ej.: textos, tablas, audio, imágenes, vídeos, etc.).			X				X					X	
30	Diferentes tipos de licencias para publicar mi contenido (copyright, copyleft y creative commons).			X				X					X	

31	Fuentes para localizar normativa sobre derechos de autor y licencias.			X				X				X		
32	La lógica básica de la programación, comprensión de su estructura y modificación básica de dispositivos digitales y su configuración.			X				X				X		
33	El potencial de las TICs para programar y crear nuevos productos.			X				X				X		
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN SEGURIDAD		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	A
		D		A	A	D		A	A	D		A	A	
34	Protección para los dispositivos de amenazas de virus, malware, etc.			X				X				X		
35	Protección de información relativa a las personas de su entorno cercano (compañeros, alumnos, etc.).			X				X				X		
36	Sistemas de protección de dispositivos o documentos (control de acceso, privilegios, contraseñas, etc.).			X				X				X		
37	Formas para eliminar datos/información de la que es responsable sobre sí mismo o la de terceros.			X				X				X		
38	Formas para controlar el uso de la tecnología que se convierten en aspectos distractores.			X				X				X		
39	Cómo mantener una actitud equilibrada en el uso de la tecnología.			X				X				X		
40	Normas sobre el uso responsable y saludable de las tecnologías digitales.			X				X				X		
41	Puntos de reciclaje para reducir el impacto de los restos tecnológicos en el medio ambiente.			X				X				X		
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	A
		D		A	A	D		A	A	D		A	A	
42	Medidas básicas de ahorro energético.			X				X				X		
43	Tareas básicas de mantenimiento del ordenador para evitar posibles problemas de funcionamiento (p. ej.: actualizaciones, limpieza de caché o de disco, etc.)			X				X				X		
44	Soluciones básicas a problemas técnicos derivados de la utilización de dispositivos digitales en el aula.			X				X				X		
45	La compatibilidad de periféricos (micros, auriculares, impresoras, etc.) y			X				X				X		

	requisitos de conectividad.																		
46	Soluciones para la gestión y el almacenamiento en la «nube», compartir archivos, concesión de privilegios de acceso, etc. (p. ej.: Drive, OneDrive, Dropbox u otras).			X				X										X	
47	Recursos digitales adaptados al proyecto educativo del centro.			X				X										X	
48	Herramientas que ayuden a atender la diversidad del aula.			X				X										X	
49	Formas para la solución de problemas entre pares.			X				X										X	
50	Opciones para combinar tecnología digital y no digital para buscar soluciones.			X				X										X	

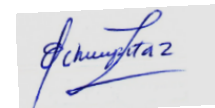
Observaciones: Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho.....**DNI:** ...15434903

Especialidad del validador...Docente especialista e investigación científica.....

18 de Setiembre del 2021



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Competencia Digital Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y ALFABETIZACIÓN INFORMACIONAL													
1	Estrategias de navegación por internet (p. ej.: búsquedas, filtros, uso de operadores, comandos específicos, uso de operadores de búsqueda, etc.).				X				X				X	
2	Estrategias para búsqueda de información en distintos soportes o formatos (texto, vídeo, etc.) para localizar y seleccionar información.				X				X				X	
3	Canales específicos para la selección de vídeos didácticos.				X				X				X	
4	Reglas o criterios para evaluar críticamente el contenido de una web (actualizaciones, citas, fuentes).				X				X				X	
5	Criterios para evaluar la fiabilidad de las fuentes de información, datos, contenido digital, etc.				X				X				X	
6	Herramientas para el almacenamiento y gestión de archivos y contenidos compartidos (p. ej.: Drive, Dropbox, Office, etc.).				X				X				X	
7	Herramientas para recuperar archivos eliminados, deteriorados, inaccesibles, con errores de formato, etc.				X				X				X	
8	Estrategias de gestión de la información (empleo de marcadores, recuperación de información, clasificación, etc.)				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN Y COLABORACIÓN	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
9	Herramientas para la comunicación en línea: foros, mensajería instantánea, chats, vídeo conferencia, etc.				X				X				X	
10	Proyectos de mi centro relacionados con las tecnologías digitales.				X				X				X	
11	Software disponible en mi centro (p. ej.: calificaciones, asistencias, comunicación con familias, contenidos, evaluación de tareas, etc.).				X				X				X	

12	Espacios para compartir archivos, imágenes, trabajos, etc.				X					X					X
13	Redes sociales, comunidades de aprendizaje, etc. para compartir información y contenidos educativos (p. ej.: Facebook, Twitter, Google+ u otras).				X					X					X
14	Experiencias o investigaciones educativas de otros que puedan aportarme contenidos o estrategias.				X					X					X
15	Herramientas para el aprendizaje compartido o colaborativo (p. ej.: blogs, wikis, plataformas específicas como Edmodo u otras).				X					X					X
16	Normas básicas de comportamiento y etiqueta en la comunicación a través de la red en el contexto educativo.				X					X					X
17	Formas de gestión de identidades digitales en el contexto educativo.				X					X					X
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias	
	DIMENSIÓN CREACIÓN DE CONTENIDO DIGITAL	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	A	
		D			A	D			A	D			A		
18	Herramientas para elaborar pruebas de evaluación.				X					X					X
19	Herramientas para elaborar rúbricas.				X					X					X
20	Herramientas para crear presentaciones.				X					X					X
21	Herramientas para la creación de vídeos didácticos.				X					X					X
22	Herramientas que faciliten el aprendizaje como infografías, gráficos interactivos, mapas conceptuales, líneas de tiempo, etc.				X					X					X
23	Herramientas para producir códigos QR (Quick Response).				X					X					X
24	Herramientas para crear grabaciones de voz (podcast).				X					X					X
25	Herramientas que ayuden a gamificar el aprendizaje.				X					X					X
26	Herramientas de contenido basado en realidad aumentada.				X					X					X
27	El software de la Pizarra Digital Interactiva de mi centro.				X					X					X
28	Recursos Educativos Abiertos (OER, REAs).				X					X					X
29	Herramientas para reelaborar o enriquecer contenido en diferentes formatos (p. ej.: textos, tablas, audio, imágenes, vídeos, etc.).				X					X					X
30	Diferentes tipos de licencias para publicar mi contenido (copyright, copyleft y creative commons).				X					X					X

31	Fuentes para localizar normativa sobre derechos de autor y licencias.				X				X				X	
32	La lógica básica de la programación, comprensión de su estructura y modificación básica de dispositivos digitales y su configuración.				X				X				X	
33	El potencial de las TICs para programar y crear nuevos productos.				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN SEGURIDAD		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
34	Protección para los dispositivos de amenazas de virus, malware, etc.				X				X				X	
35	Protección de información relativa a las personas de su entorno cercano (compañeros, alumnos, etc.).				X				X				X	
36	Sistemas de protección de dispositivos o documentos (control de acceso, privilegios, contraseñas, etc.).				X				X				X	
37	Formas para eliminar datos/información de la que es responsable sobre sí mismo o la de terceros.				X				X				X	
38	Formas para controlar el uso de la tecnología que se convierten en aspectos distractores.				X				X				X	
39	Cómo mantener una actitud equilibrada en el uso de la tecnología.				X				X				X	
40	Normas sobre el uso responsable y saludable de las tecnologías digitales.				X				X				X	
41	Puntos de reciclaje para reducir el impacto de los restos tecnológicos en el medio ambiente.				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
42	Medidas básicas de ahorro energético.				X				X				X	
43	Tareas básicas de mantenimiento del ordenador para evitar posibles problemas de funcionamiento (p. ej.: actualizaciones, limpieza de caché o de disco, etc.)				X				X				X	
44	Soluciones básicas a problemas técnicos derivados de la utilización de dispositivos digitales en el aula.				X				X				X	
45	La compatibilidad de periféricos (micros, auriculares, impresoras, etc.) y				X				X				X	

	requisitos de conectividad.																		
46	Soluciones para la gestión y el almacenamiento en la «nube», compartir archivos, concesión de privilegios de acceso, etc. (p. ej.: Drive, OneDrive, Dropbox u otras).				x					x									x
47	Recursos digitales adaptados al proyecto educativo del centro.				x					x									x
48	Herramientas que ayuden a atender la diversidad del aula.				x					x									x
49	Formas para la solución de problemas entre pares.				x					x									x
50	Opciones para combinar tecnología digital y no digital para buscar soluciones.				x					x									x

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

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

FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

06269132

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DNI:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

Especialidad del validador:

15 de Setiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Competencia Digital Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y ALFABETIZACIÓN INFORMACIONAL													
1	Estrategias de navegación por internet (p. ej.: búsquedas, filtros, uso de operadores, comandos específicos, uso de operadores de búsqueda, etc.).				X				X				X	
2	Estrategias para búsqueda de información en distintos soportes o formatos (texto, vídeo, etc.) para localizar y seleccionar información.				X				X				X	
3	Canales específicos para la selección de vídeos didácticos.				X				X				X	
4	Reglas o criterios para evaluar críticamente el contenido de una web (actualizaciones, citas, fuentes).				X				X				X	
5	Criterios para evaluar la fiabilidad de las fuentes de información, datos, contenido digital, etc.				X				X				X	
6	Herramientas para el almacenamiento y gestión de archivos y contenidos compartidos (p. ej.: Drive, Dropbox, Office, etc.).				X				X				X	
7	Herramientas para recuperar archivos eliminados, deteriorados, inaccesibles, con errores de formato, etc.				X				X				X	
8	Estrategias de gestión de la información (empleo de marcadores, recuperación de información, clasificación, etc.)				X				X				X	
	DIMENSION / ítems													
	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN Y COLABORACIÓN	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
9	Herramientas para la comunicación en línea: foros, mensajería instantánea, chats, vídeo conferencia, etc.				X				X				X	
10	Proyectos de mi centro relacionados con las tecnologías digitales.				X				X				X	
11	Software disponible en mi centro (p. ej.: calificaciones, asistencias, comunicación con familias, contenidos, evaluación de tareas, etc.).				X				X				X	

12	Espacios para compartir archivos, imágenes, trabajos, etc.				X				X				X	
13	Redes sociales, comunidades de aprendizaje, etc. para compartir información y contenidos educativos (p. ej.: Facebook, Twitter, Google+ u otras).				X				X				X	
14	Experiencias o investigaciones educativas de otros que puedan aportarme contenidos o estrategias.				X				X				X	
15	Herramientas para el aprendizaje compartido o colaborativo (p. ej.: blogs, wikis, plataformas específicas como Edmodo u otras).				X				X				X	
16	Normas básicas de comportamiento y etiqueta en la comunicación a través de la red en el contexto educativo.				X				X				X	
17	Formas de gestión de identidades digitales en el contexto educativo.				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹			Relevancia²				Claridad³				Sugerencias	
	DIMENSIÓN CREACIÓN DE CONTENIDO DIGITAL	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	A
		D			A	D			A	D			A	
18	Herramientas para elaborar pruebas de evaluación.				X				X				X	
19	Herramientas para elaborar rúbricas.				X				X				X	
20	Herramientas para crear presentaciones.				X				X				X	
21	Herramientas para la creación de vídeos didácticos.				X				X				X	
22	Herramientas que faciliten el aprendizaje como infografías, gráficos interactivos, mapas conceptuales, líneas de tiempo, etc.				X				X				X	
23	Herramientas para producir códigos QR (Quick Response).				X				X				X	
24	Herramientas para crear grabaciones de voz (podcast).				X				X				X	
25	Herramientas que ayuden a gamificar el aprendizaje.				X				X				X	
26	Herramientas de contenido basado en realidad aumentada.				X				X				X	
27	El software de la Pizarra Digital Interactiva de mi centro.				X				X				X	
28	Recursos Educativos Abiertos (OER, REAs).				X				X				X	
29	Herramientas para reelaborar o enriquecer contenido en diferentes formatos (p. ej.: textos, tablas, audio, imágenes, vídeos, etc.).				X				X				X	
30	Diferentes tipos de licencias para publicar mi contenido (copyright, copyleft y creative commons).				X				X				X	

31	Fuentes para localizar normativa sobre derechos de autor y licencias.				X				X				X	
32	La lógica básica de la programación, comprensión de su estructura y modificación básica de dispositivos digitales y su configuración.				X				X				X	
33	El potencial de las TICs para programar y crear nuevos productos.				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN SEGURIDAD		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
34	Protección para los dispositivos de amenazas de virus, malware, etc.				X				X				X	
35	Protección de información relativa a las personas de su entorno cercano (compañeros, alumnos, etc.).				X				X				X	
36	Sistemas de protección de dispositivos o documentos (control de acceso, privilegios, contraseñas, etc.).				X				X				X	
37	Formas para eliminar datos/información de la que es responsable sobre sí mismo o la de terceros.				X				X				X	
38	Formas para controlar el uso de la tecnología que se convierten en aspectos distractores.				X				X				X	
39	Cómo mantener una actitud equilibrada en el uso de la tecnología.				X				X				X	
40	Normas sobre el uso responsable y saludable de las tecnologías digitales.				X				X				X	
41	Puntos de reciclaje para reducir el impacto de los restos tecnológicos en el medio ambiente.				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
42	Medidas básicas de ahorro energético.				X				X				X	
43	Tareas básicas de mantenimiento del ordenador para evitar posibles problemas de funcionamiento (p. ej.: actualizaciones, limpieza de caché o de disco, etc.)				X				X				X	
44	Soluciones básicas a problemas técnicos derivados de la utilización de dispositivos digitales en el aula.				X				X				X	
45	La compatibilidad de periféricos (micros, auriculares, impresoras, etc.) y				X				X				X	

	requisitos de conectividad.																		
46	Soluciones para la gestión y el almacenamiento en la «nube», compartir archivos, concesión de privilegios de acceso, etc. (p. ej.: Drive, OneDrive, Dropbox u otras).				X					X									X
47	Recursos digitales adaptados al proyecto educativo del centro.				X					X									X
48	Herramientas que ayuden a atender la diversidad del aula.				X					X									X
49	Formas para la solución de problemas entre pares.				X					X									X
50	Opciones para combinar tecnología digital y no digital para buscar soluciones.				X					X									X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán DNI: 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

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

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

12 de setiembre del 2021



.....
Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Competencia Digital Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y ALFABETIZACIÓN INFORMACIONAL													Ninguna
1	Estrategias de navegación por internet (p. ej.: búsquedas, filtros, uso de operadores, comandos específicos, uso de operadores de búsqueda, etc.).				X				X				X	
2	Estrategias para búsqueda de información en distintos soportes o formatos (texto, vídeo, etc.) para localizar y seleccionar información.				X				X				X	
3	Canales específicos para la selección de vídeos didácticos.				X				X				X	
4	Reglas o criterios para evaluar críticamente el contenido de una web (actualizaciones, citas, fuentes).				X				X				X	
5	Criterios para evaluar la fiabilidad de las fuentes de información, datos, contenido digital, etc.				X				X				X	
6	Herramientas para el almacenamiento y gestión de archivos y contenidos compartidos (p. ej.: Drive, Dropbox, Office, etc.).				X				X				X	
7	Herramientas para recuperar archivos eliminados, deteriorados, inaccesibles, con errores de formato, etc.				X				X				X	
8	Estrategias de gestión de la información (empleo de marcadores, recuperación de información, clasificación, etc.)				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN Y COLABORACIÓN	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Ninguna
9	Herramientas para la comunicación en línea: foros, mensajería instantánea, chats, vídeo conferencia, etc.				X				X				X	
10	Proyectos de mi centro relacionados con las tecnologías digitales.				X				X				X	
11	Software disponible en mi centro (p. ej.: calificaciones, asistencias, comunicación con familias, contenidos, evaluación de tareas, etc.).				X				X				X	

12	Espacios para compartir archivos, imágenes, trabajos, etc.				X				X				X		
13	Redes sociales, comunidades de aprendizaje, etc. para compartir información y contenidos educativos (p. ej.: Facebook, Twitter, Google+ u otras).				X				X				X		
14	Experiencias o investigaciones educativas de otros que puedan aportarme contenidos o estrategias.				X				X				X		
15	Herramientas para el aprendizaje compartido o colaborativo (p. ej.: blogs, wikis, plataformas específicas como Edmodo u otras).				X				X				X		
16	Normas básicas de comportamiento y etiqueta en la comunicación a través de la red en el contexto educativo.				X				X				X		
17	Formas de gestión de identidades digitales en el contexto educativo.				X				X				X		
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias	
	DIMENSIÓN CREACIÓN DE CONTENIDO DIGITAL	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	A	Ninguna
		D			A	D			A	D			A		
18	Herramientas para elaborar pruebas de evaluación.				X				X				X		
19	Herramientas para elaborar rúbricas.				X				X				X		
20	Herramientas para crear presentaciones.				X				X				X		
21	Herramientas para la creación de vídeos didácticos.				X				X				X		
22	Herramientas que faciliten el aprendizaje como infografías, gráficos interactivos, mapas conceptuales, líneas de tiempo, etc.				X				X				X		
23	Herramientas para producir códigos QR (Quick Response).				X				X				X		
24	Herramientas para crear grabaciones de voz (podcast).				X				X				X		
25	Herramientas que ayuden a gamificar el aprendizaje.				X				X				X		
26	Herramientas de contenido basado en realidad aumentada.				X				X				X		
27	El software de la Pizarra Digital Interactiva de mi centro.				X				X				X		
28	Recursos Educativos Abiertos (OER, REAs).				X				X				X		
29	Herramientas para reelaborar o enriquecer contenido en diferentes formatos (p. ej.: textos, tablas, audio, imágenes, vídeos, etc.).				X				X				X		
30	Diferentes tipos de licencias para publicar mi contenido (copyright, copyleft y creative commons).				X				X				X		

31	Fuentes para localizar normativa sobre derechos de autor y licencias.				X				X				X	
32	La lógica básica de la programación, compresión de su estructura y modificación básica de dispositivos digitales y su configuración.				X				X				X	
33	El potencial de las TICs para programar y crear nuevos productos.				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia^{1X}				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN SEGURIDAD		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Ninguna
34	Protección para los dispositivos de amenazas de virus, malware, etc.				X				X				X	
35	Protección de información relativa a las personas de su entorno cercano (compañeros, alumnos, etc.).				X				X				X	
36	Sistemas de protección de dispositivos o documentos (control de acceso, privilegios, contraseñas, etc.).				X				X				X	
37	Formas para eliminar datos/información de la que es responsable sobre sí mismo o la de terceros.				X				X				X	
38	Formas para controlar el uso de la tecnología que se convierten en aspectos distractores.				X				X				X	
39	Cómo mantener una actitud equilibrada en el uso de la tecnología.				X				X				X	
40	Normas sobre el uso responsable y saludable de las tecnologías digitales.				X				X				X	
41	Puntos de reciclaje para reducir el impacto de los restos tecnológicos en el medio ambiente.				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Ninguna
42	Medidas básicas de ahorro energético.				X				X				X	
43	Tareas básicas de mantenimiento del ordenador para evitar posibles problemas de funcionamiento (p. ej.: actualizaciones, limpieza de caché o de disco, etc.)				X				X				X	
44	Soluciones básicas a problemas técnicos derivados de la utilización de dispositivos digitales en el aula.				X				X				X	
45	La compatibilidad de periféricos (micros, auriculares, impresoras, etc.) y				X				X				X	

	requisitos de conectividad.																		
46	Soluciones para la gestión y el almacenamiento en la «nube», compartir archivos, concesión de privilegios de acceso, etc. (p. ej.: Drive, OneDrive, Dropbox u otras).				X					X									X
47	Recursos digitales adaptados al proyecto educativo del centro.				X					X									X
48	Herramientas que ayuden a atender la diversidad del aula.				X					X									X
49	Formas para la solución de problemas entre pares.				X					X									X
50	Opciones para combinar tecnología digital y no digital para buscar soluciones.				X					X									X

Observaciones: El instrumento es SUFICIENTE.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. BACA CORNEJO, Víctor Eusebio DNI: 25710989.

Especialidad del validador: Doctor en CIENCIA DE LA EDUCACIÓN. (Temático)

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Callao, 13 de setiembre del 2021



Firma del Experto Informante

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Competencia Digital Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y ALFABETIZACIÓN INFORMACIONAL													
1	Estrategias de navegación por internet (p. ej.: búsquedas, filtros, uso de operadores, comandos específicos, uso de operadores de búsqueda, etc.).				X				X				X	
2	Estrategias para búsqueda de información en distintos soportes o formatos (texto, vídeo, etc.) para localizar y seleccionar información.				X				X				X	
3	Canales específicos para la selección de vídeos didácticos.				X				X				X	
4	Reglas o criterios para evaluar críticamente el contenido de una web (actualizaciones, citas, fuentes).				X				X				X	
5	Criterios para evaluar la fiabilidad de las fuentes de información, datos, contenido digital, etc.				X				X				X	
6	Herramientas para el almacenamiento y gestión de archivos y contenidos compartidos (p. ej.: Drive, Dropbox, Office, etc.).				X				X				X	
7	Herramientas para recuperar archivos eliminados, deteriorados, inaccesibles, con errores de formato, etc.				X				X				X	
8	Estrategias de gestión de la información (empleo de marcadores, recuperación de información, clasificación, etc.)				X				X				X	
	DIMENSION / ítems													
	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN Y COLABORACIÓN	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
9	Herramientas para la comunicación en línea: foros, mensajería instantánea, chats, vídeo conferencia, etc.				X				X				X	
10	Proyectos de mi centro relacionados con las tecnologías digitales.				X				X				X	
11	Software disponible en mi centro (p. ej.: calificaciones, asistencias, comunicación con familias, contenidos, evaluación de tareas, etc.).				X				X				X	

12	Espacios para compartir archivos, imágenes, trabajos, etc.				X				X				X	
13	Redes sociales, comunidades de aprendizaje, etc. para compartir información y contenidos educativos (p. ej.: Facebook, Twitter, Google+ u otras).				X				X				X	
14	Experiencias o investigaciones educativas de otros que puedan aportarme contenidos o estrategias.				X				X				X	
15	Herramientas para el aprendizaje compartido o colaborativo (p. ej.: blogs, wikis, plataformas específicas como Edmodo u otras).				X				X				X	
16	Normas básicas de comportamiento y etiqueta en la comunicación a través de la red en el contexto educativo.				X				X				X	
17	Formas de gestión de identidades digitales en el contexto educativo.				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN CREACIÓN DE CONTENIDO DIGITAL	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
18	Herramientas para elaborar pruebas de evaluación.				X				X				X	
19	Herramientas para elaborar rúbricas.				X				X				X	
20	Herramientas para crear presentaciones.				X				X				X	
21	Herramientas para la creación de vídeos didácticos.				X				X				X	
22	Herramientas que faciliten el aprendizaje como infografías, gráficos interactivos, mapas conceptuales, líneas de tiempo, etc.				X				X				X	
23	Herramientas para producir códigos QR (Quick Response).				X				X				X	
24	Herramientas para crear grabaciones de voz (podcast).				X				X				X	
25	Herramientas que ayuden a gamificar el aprendizaje.				X				X				X	
26	Herramientas de contenido basado en realidad aumentada.				X				X				X	
27	El software de la Pizarra Digital Interactiva de mi centro.				X				X				X	
28	Recursos Educativos Abiertos (OER, REAs).				X				X				X	
29	Herramientas para reelaborar o enriquecer contenido en diferentes formatos (p. ej.: textos, tablas, audio, imágenes, vídeos, etc.).				X				X				X	
30	Diferentes tipos de licencias para publicar mi contenido (copyright, copyleft y creative commons).				x				x				x	

31	Fuentes para localizar normativa sobre derechos de autor y licencias.				X				X				X	
32	La lógica básica de la programación, comprensión de su estructura y modificación básica de dispositivos digitales y su configuración.				X				X				X	
33	El potencial de las TICs para programar y crear nuevos productos.				X				X				X	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN SEGURIDAD		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	A
		D			A	D			A	D			A	
34	Protección para los dispositivos de amenazas de virus, malware, etc.				X				X				X	
35	Protección de información relativa a las personas de su entorno cercano (compañeros, alumnos, etc.).				X				X				X	
36	Sistemas de protección de dispositivos o documentos (control de acceso, privilegios, contraseñas, etc.).				X				X				X	
37	Formas para eliminar datos/información de la que es responsable sobre sí mismo o la de terceros.				X				X				X	
38	Formas para controlar el uso de la tecnología que se convierten en aspectos distractores.				X				X				X	
39	Cómo mantener una actitud equilibrada en el uso de la tecnología.				X				X				X	
40	Normas sobre el uso responsable y saludable de las tecnologías digitales.				x				x				x	
41	Puntos de reciclaje para reducir el impacto de los restos tecnológicos en el medio ambiente.				x				x				x	
DIMENSION / ítems		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
DIMENSIÓN RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	A
		D			A	D			A	D			A	
42	Medidas básicas de ahorro energético.				X				X				X	
43	Tareas básicas de mantenimiento del ordenador para evitar posibles problemas de funcionamiento (p. ej.: actualizaciones, limpieza de caché o de disco, etc.)				X				X				X	
44	Soluciones básicas a problemas técnicos derivados de la utilización de dispositivos digitales en el aula.				X				X				X	
45	La compatibilidad de periféricos (micros, auriculares, impresoras, etc.) y				X				X				X	

	requisitos de conectividad.																
46	Soluciones para la gestión y el almacenamiento en la «nube», compartir archivos, concesión de privilegios de acceso, etc. (p. ej.: Drive, OneDrive, Dropbox u otras).				X					X							X
47	Recursos digitales adaptados al proyecto educativo del centro.				X					X							X
48	Herramientas que ayuden a atender la diversidad del aula.				x					x							x
49	Formas para la solución de problemas entre pares.				x					x							x
50	Opciones para combinar tecnología digital y no digital para buscar soluciones.				x					x							x

Observaciones: Si tiene suficiencia el instrumento

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

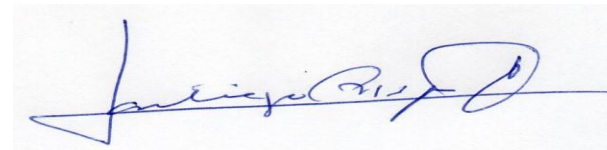
Apellidos y nombres del juez validador Dr. CRISPIN RODRIGUEZ, SANTIAGO ARNOL **DNI: 06098550**

Especialidad del validador: PSICOLOGO

15 de setiembre de2021

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

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



**Firma del Experto Informante
Especialidad**

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Estrés Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: PRESIÓN DE TRABAJO (PT)													
1	Trabajar horas extras			X				X				X		
2	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares			X				X				X		
3	Compañeros que no realizan su trabajo			X				X				X		
4	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto			X				X				X		
5	Asignación de mayores responsabilidades			X				X				X		
6	Competencia para promocionar			X				X				X		
7	Interrupciones frecuentes			X				X				X		
8	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes			X				X				X		
9	Papeleo excesivo			X				X				X		
10	Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)			X				X				X		
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FALTA DE APOYO SOCIAL (FAI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
11	Apoyo insuficiente por parte del superior			X				X				X		
12	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad			X				X				X		
13	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero			X				X				X		
14	Cubrir el trabajo de otro empleado			X				X				X		
15	Compañeros de trabajo poco motivados			X				X				X		
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
16	Asignación de tareas desagradables			X				X				X		
17	Ocuparse de situaciones de crisis			X				X				X		

18	Períodos de inactividad			X				X				X	
19	Dificultad para acceder al superior			X				X				X	
20	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa			X				X				X	
21	Personal insuficiente para realizar una tarea			X				X				X	
22	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira			X				X				X	
23	Falta de participación en las decisiones organizativas			X				X				X	
24	Supervisión pobre o insuficiente			X				X				X	
25	Área de trabajo ruidosa			X				X				X	
26	Reuniones de última hora			X				X				X	
27	Conflictos con otras áreas			X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹			Relevancia²			Claridad³			Sugerencias		
	DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL (FRP)	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M
		D			A	D			A	D			A
28	Deseé que la situación nunca hubiera empezado			X				X				X	
29	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase			X				X				X	
30	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación			X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹			Relevancia²			Claridad³			Sugerencias		
	Situaciones estresantes relacionadas con el trabajo Número de días durante los últimos 6 meses en las cuales ha experimentado esas situaciones												
	DIMENSIÓN 1: PRESIÓN DE TRABAJO (PT)	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M
		D			A	D			A	D			A
31	Trabajar horas extras			X				X				X	
32	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares			X				X				X	
33	Compañeros que no realizan su trabajo			X				X				X	
34	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto			X				X				X	
35	Asignación de mayores responsabilidades			X				X				X	
36	Competencia para promocionar			X				X				X	
37	Interrupciones frecuentes			X				X				X	

38	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes			X				X				X		
39	Papeleo excesivo			X				X				X		
40	Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)			X				X				X		
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FALTA DE APOYO SOCIAL (FAI)	M D	D	A A	M A	M D	D	A A	M A	M D	D	A A	M A	
41	Apoyo insuficiente por parte del superior			X				X				X		
42	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad			X				X				X		
43	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero			X				X				X		
44	Cubrir el trabajo de otro empleado			X				X				X		
45	Compañeros de trabajo poco motivados			X				X				X		
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)	M D	D	A A	M A	M D	D	A A	M A	M D	D	A A	M A	
46	Asignación de tareas desagradables			X				X				X		
47	Ocuparse de situaciones de crisis			X				X				X		
48	Períodos de inactividad			X				X				X		
49	Dificultad para acceder al superior			X				X				X		
50	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa			X				X				X		
51	Personal insuficiente para realizar una tarea			X				X				X		
52	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira			X				X				X		
53	Falta de participación en las decisiones organizativas			X				X				X		
54	Supervisión pobre o insuficiente			X				X				X		
55	Área de trabajo ruidosa			X				X				X		
56	Reuniones de última hora			X				X				X		
57	Conflictos con otras áreas			X				X				X		

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL (FRP)													
58	Deseé que la situación nunca hubiera empezado			X				X				X		
59	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase			X				X				X		
60	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación			X				X				X		

Observaciones: Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho.....**DNI:** ...15434903

Especialidad del validador...Docente especialista e investigación científica.....


18 de Setiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Estrés Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: PRESIÓN DE TRABAJO (PT)													
1	Trabajar horas extras				X				X				X	
2	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares				X				X				X	
3	Compañeros que no realizan su trabajo				X				X				X	
4	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto				X				X				X	
5	Asignación de mayores responsabilidades				X				X				X	
6	Competencia para promocionar				X				X				X	
7	Interrupciones frecuentes				X				X				X	
8	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes				X				X				X	
9	Papeleo excesivo				X				X				X	
10	Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FALTA DE APOYO SOCIAL (FAI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
11	Apoyo insuficiente por parte del superior				X				X				X	
12	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad				X				X				X	
13	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero				X				X				X	
14	Cubrir el trabajo de otro empleado				X				X				X	
15	Compañeros de trabajo poco motivados				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
16	Asignación de tareas desagradables				X				X				X	
17	Ocuparse de situaciones de crisis				X				X				X	

18	Períodos de inactividad				X				X				X	
19	Dificultad para acceder al superior				X				X				X	
20	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa				X				X				X	
21	Personal insuficiente para realizar una tarea				X				X				X	
22	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira				X				X				X	
23	Falta de participación en las decisiones organizativas				X				X				X	
24	Supervisión pobre o insuficiente				X				X				X	
25	Área de trabajo ruidosa				X				X				X	
26	Reuniones de última hora				X				X				X	
27	Conflictos con otras áreas				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL (FRP)	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
28	Deseé que la situación nunca hubiera empezado				X				X				X	
29	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase				X				X				X	
30	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
Nº	Situaciones estresantes relacionadas con el trabajo Número de días durante los últimos 6 meses en las cuales ha experimentado esas situaciones													
	DIMENSIÓN 1: PRESIÓN DE TRABAJO (PT)	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
31	Trabajar horas extras				X				X				X	
32	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares				X				X				X	
33	Compañeros que no realizan su trabajo				X				X				X	
34	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto				X				X				X	
35	Asignación de mayores responsabilidades				X				X				X	
36	Competencia para promocionar				X				X				X	
37	Interrupciones frecuentes				X				X				X	

38	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes				X				X				X	
39	Papeleo excesivo				X				X				X	
40	Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FALTA DE APOYO SOCIAL (FAI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
41	Apoyo insuficiente por parte del superior				X				X				X	
42	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad				X				X				X	
43	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero				X				X				X	
44	Cubrir el trabajo de otro empleado				X				X				X	
45	Compañeros de trabajo poco motivados				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
46	Asignación de tareas desagradables				X				X				X	
47	Ocuparse de situaciones de crisis				X				X				X	
48	Períodos de inactividad				X				X				X	
49	Dificultad para acceder al superior				X				X				X	
50	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa				X				X				X	
51	Personal insuficiente para realizar una tarea				X				X				X	
52	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira				X				X				X	
53	Falta de participación en las decisiones organizativas				X				X				X	
54	Supervisión pobre o insuficiente				X				X				X	
55	Área de trabajo ruidosa				X				X				X	
56	Reuniones de última hora				X				X				X	
57	Conflictos con otras áreas				X				X				X	

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL (FRP)													
58	Deseé que la situación nunca hubiera empezado				X				X				X	
59	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase				X				X				X	
60	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación				X				X				X	

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX **DNI: 06269132**

Especialidad del validador. DOCTOR EN EDUCACIÓN

15 de Setiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Estrés Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: PRESIÓN DE TRABAJO (PT)													
1	Trabajar horas extras				X				X				X	
2	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares				X				X				X	
3	Compañeros que no realizan su trabajo				X				X				X	
4	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto				X				X				X	
5	Asignación de mayores responsabilidades				X				X				X	
6	Competencia para promocionar				X				X				X	
7	Interrupciones frecuentes				X				X				X	
8	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes				X				X				X	
9	Papeleo excesivo				X				X				X	
10	Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FALTA DE APOYO SOCIAL (FAI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
11	Apoyo insuficiente por parte del superior				X				X				X	
12	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad				X				X				X	
13	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero				X				X				X	
14	Cubrir el trabajo de otro empleado				X				X				X	
15	Compañeros de trabajo poco motivados				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
16	Asignación de tareas desagradables				X				X				X	
17	Ocuparse de situaciones de crisis				X				X				X	

18	Períodos de inactividad				X				X				X	
19	Dificultad para acceder al superior				X				X				X	
20	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa				X				X				X	
21	Personal insuficiente para realizar una tarea				X				X				X	
22	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira				X				X				X	
23	Falta de participación en las decisiones organizativas				X				X				X	
24	Supervisión pobre o insuficiente				X				X				X	
25	Área de trabajo ruidosa				X				X				X	
26	Reuniones de última hora				X				X				X	
27	Conflictos con otras áreas				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL (FRP)	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
28	Deseé que la situación nunca hubiera empezado				X				X				X	
29	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase				X				X				X	
30	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	Situaciones estresantes relacionadas con el trabajo Número de días durante los últimos 6 meses en las cuales ha experimentado esas situaciones													
	DIMENSIÓN 1: PRESIÓN DE TRABAJO (PT)	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
31	Trabajar horas extras				X				X				X	
32	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares				X				X				X	
33	Compañeros que no realizan su trabajo				X				X				X	
34	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto				X				X				X	
35	Asignación de mayores responsabilidades				X				X				X	
36	Competencia para promocionar				X				X				X	
37	Interrupciones frecuentes				X				X				X	

38	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes				X				X				X	
39	Papeleo excesivo				X				X				X	
40	Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FALTA DE APOYO SOCIAL (FAI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
41	Apoyo insuficiente por parte del superior				X				X				X	
42	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad				X				X				X	
43	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero				X				X				X	
44	Cubrir el trabajo de otro empleado				X				X				X	
45	Compañeros de trabajo poco motivados				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
46	Asignación de tareas desagradables				X				X				X	
47	Ocuparse de situaciones de crisis				X				X				X	
48	Períodos de inactividad				X				X				X	
49	Dificultad para acceder al superior				X				X				X	
50	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa				X				X				X	
51	Personal insuficiente para realizar una tarea				X				X				X	
52	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira				X				X				X	
53	Falta de participación en las decisiones organizativas				X				X				X	
54	Supervisión pobre o insuficiente				X				X				X	
55	Área de trabajo ruidosa				X				X				X	
56	Reuniones de última hora				X				X				X	
57	Conflictos con otras áreas				X				X				X	

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL (FRP)													
58	Deseé que la situación nunca hubiera empezado				X				X				X	
59	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase				X				X				X	
60	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán DNI: 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de setiembre del 2021



.....
Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Estrés Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: PRESIÓN DE TRABAJO (PT)													Ninguna
1	Trabajar horas extras				X				X				X	
2	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares				X				X				X	
3	Compañeros que no realizan su trabajo				X				X				X	
4	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto				X				X				X	
5	Asignación de mayores responsabilidades				X				X				X	
6	Competencia para promocionar				X				X				X	
7	Interrupciones frecuentes				X				X				X	
8	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes				X				X				X	
9	Papeleo excesivo				X				X				X	
10	Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FALTA DE APOYO SOCIAL (FAI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Ninguna
11	Apoyo insuficiente por parte del superior				X				X				X	
12	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad				X				X				X	
13	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero				X				X				X	
14	Cubrir el trabajo de otro empleado				X				X				X	
15	Compañeros de trabajo poco motivados				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Ninguna
16	Asignación de tareas desagradables				X				X				X	
17	Ocuparse de situaciones de crisis				X				X				X	

18	Períodos de inactividad				X				X				X	
19	Dificultad para acceder al superior				X				X				X	
20	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa				X				X				X	
21	Personal insuficiente para realizar una tarea				X				X				X	
22	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira				X				X				X	
23	Falta de participación en las decisiones organizativas				X				X				X	
24	Supervisión pobre o insuficiente				X				X				X	
25	Área de trabajo ruidosa				X				X				X	
26	Reuniones de última hora				X				X				X	
27	Conflictos con otras áreas				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL (FRP)	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	Ninguna
		D			A	D			A	D			A	
28	Deseé que la situación nunca hubiera empezado				X				X				X	
29	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase				X				X				X	
30	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
Nº	Situaciones estresantes relacionadas con el trabajo Número de días durante los últimos 6 meses en las cuales ha experimentado esas situaciones													
	DIMENSIÓN 1: PRESIÓN DE TRABAJO (PT)	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
31	Trabajar horas extras				X				X				X	
32	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares				X				X				X	
33	Compañeros que no realizan su trabajo				X				X				X	
34	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto				X				X				X	
35	Asignación de mayores responsabilidades				X				X				X	
36	Competencia para promocionar				X				X				X	

37	Interrupciones frecuentes				X				X				X	
38	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes				X				X				X	
39	Papeleo excesivo				X				X				X	
40	Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FALTA DE APOYO SOCIAL (FAI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
41	Apoyo insuficiente por parte del superior				X				X				X	
42	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad				X				X				X	
43	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero				X				X				X	
44	Cubrir el trabajo de otro empleado				X				X				X	
45	Compañeros de trabajo poco motivados				X				X				X	
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
46	Asignación de tareas desagradables				X				X				X	
47	Ocuparse de situaciones de crisis				X				X				X	
48	Períodos de inactividad				X				X				X	
49	Dificultad para acceder al superior				X				X				X	
50	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa				X				X				X	
51	Personal insuficiente para realizar una tarea				X				X				X	
52	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira				X				X				X	
53	Falta de participación en las decisiones organizativas				X				X				X	
54	Supervisión pobre o insuficiente				X				X				X	
55	Área de trabajo ruidosa				X				X				X	
56	Reuniones de última hora				X				X				X	

57	Conflictos con otras áreas				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL (FRP)	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
58	Deseé que la situación nunca hubiera empezado				X				X				X	
59	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase				X				X				X	
60	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación				X				X				X	

Observaciones: El instrumento es SUFICIENTE.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. BACA CORNEJO, Víctor Eusebio **DNI:** 25710989

Especialidad del validador: Doctor en CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (Temático)

Callao 13 de setiembre del 2021



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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Estrés Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: PRESIÓN DE TRABAJO (PT)													
1	Trabajar horas extras			X				X				X		
2	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares			X				X				X		
3	Compañeros que no realizan su trabajo			X				X				X		
4	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto			X				X				X		
5	Asignación de mayores responsabilidades			X				X				X		
6	Competencia para promocionar			X				X				X		
7	Interrupciones frecuentes			X				X				X		
8	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes			X				X				X		
9	Papeleo excesivo			X				X				X		
10	Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)			X				X				X		
	DIMENSION / ítems													
	DIMENSIÓN FALTA DE APOYO SOCIAL (FAI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
11	Apoyo insuficiente por parte del superior			X				X				X		
12	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad			X				X				X		
13	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero			X				X				X		
14	Cubrir el trabajo de otro empleado			X				X				X		
15	Compañeros de trabajo poco motivados			X				X				X		
	DIMENSION / ítems													
	DIMENSIÓN FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
16	Asignación de tareas desagradables			X				X				X		
17	Ocuparse de situaciones de crisis			X				X				X		

18	Períodos de inactividad			X				X				X	
19	Dificultad para acceder al superior			X				X				X	
20	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa			X				X				X	
21	Personal insuficiente para realizar una tarea			X				X				X	
22	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira			X				X				X	
23	Falta de participación en las decisiones organizativas			X				X				X	
24	Supervisión pobre o insuficiente			X				X				X	
25	Área de trabajo ruidosa			X				X				X	
26	Reuniones de última hora			X				X				X	
27	Conflictos con otras áreas			X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹			Relevancia²			Claridad³			Sugerencias		
	DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL (FRP)	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M
		D			A	D			A	D			A
28	Deseé que la situación nunca hubiera empezado			X				X				X	
29	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase			X				X				X	
30	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación			X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹			Relevancia²			Claridad³			Sugerencias		
	Situaciones estresantes relacionadas con el trabajo. Número de días durante los últimos 6 meses en las cuales ha experimentado esas situaciones												
	DIMENSIÓN 1: PRESIÓN DE TRABAJO (PT)	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M
		D			A	D			A	D			A
31	Trabajar horas extras			X				X				X	
32	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares			X				X				X	
33	Compañeros que no realizan su trabajo			X				X				X	
34	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto			X				X				X	
35	Asignación de mayores responsabilidades			X				X				X	
36	Competencia para promocionar			X				X				X	
37	Interrupciones frecuentes			X				X				X	

38	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes			X				X				X		
39	Papeleo excesivo			X				X				X		
40	Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)			X				X				X		
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FALTA DE APOYO SOCIAL (FAI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
41	Apoyo insuficiente por parte del superior			X				X				X		
42	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad			X				X				X		
43	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero			X				X				X		
44	Cubrir el trabajo de otro empleado			X				X				X		
45	Compañeros de trabajo poco motivados			X				X				X		
	DIMENSION / ítems	Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				Sugerencias
	DIMENSIÓN FACTORES ORGANIZACIONALES (FOI)	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
46	Asignación de tareas desagradables			X				X				X		
47	Ocuparse de situaciones de crisis			X				X				X		
48	Períodos de inactividad			X				X				X		
49	Dificultad para acceder al superior			X				X				X		
50	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa			X				X				X		
51	Personal insuficiente para realizar una tarea			X				X				X		
52	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira			X				X				X		
53	Falta de participación en las decisiones organizativas			X				X				X		
54	Supervisión pobre o insuficiente			X				X				X		
55	Área de trabajo ruidosa			X				X				X		
56	Reuniones de última hora			X				X				X		
57	Conflictos con otras áreas			X				X				X		

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL (FRP)													
58	Deseé que la situación nunca hubiera empezado			X				X				X		
59	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase			X				X				X		
60	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación			X				X				X		

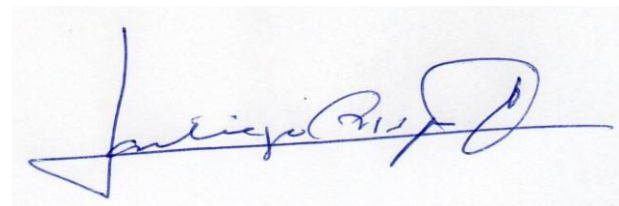
Observaciones: Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. : **CRISPIN RODRIGUEZ, SANTIAGO AROL** **DNI: 06098550**

Especialidad del validador: **PSICOLOGO**

15 de setiembre de 2021



**Firma del Experto Informante
Especialidad**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

INVENTARIO DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Estimado docente:

El objetivo del presente cuestionario es medir el grado de estrategias de afrontamiento, los cuáles serán útiles para la investigación que se está realizando. La información que nos proporcione es valiosa, por lo que pedimos a Ud. responder a todas las preguntas con sinceridad, respuestas que se mantendrán en reserva.

Edad _____

Sexo: Masculino

Femenino

Piense unos minutos en la situación o hecho que haya elegido. Responda a la siguiente lista de afirmaciones basándose en cómo manejó usted esta situación. Lea cada frase y determine el grado en que usted hizo lo que cada frase indica en la situación que antes eligió marcando el número que corresponda:

0: en absoluto; 1: un poco; 2: bastante; 3: mucho; 4: totalmente

Esté seguro de que responde a todas las frases y de que marca sólo un número en cada una de ellas. No hay respuestas correctas o incorrectas; sólo se evalúa lo que usted hizo, pensó o sintió en ese momento.

N°	Dimensión Resolución de problemas	Puntaje				
1	Luché para resolver el problema	0	1	2	3	4
2	Me esforcé para resolver los problemas de la situación	0	1	2	3	4
3	Hice frente al problema	0	1	2	3	4
4	Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran	0	1	2	3	4
5	Mantuve mi postura y luché por lo que quería	0	1	2	3	4
Dimensión Autocrítica						
6	Me culpé a mí mismo	0	1	2	3	4
7	Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché	0	1	2	3	4
8	Me critiqué por lo ocurrido	0	1	2	3	4
9	Me recriminé por permitir que esto ocurriera	0	1	2	3	4
10	Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias	0	1	2	3	4
Dimensión Expresión Emocional						
11	Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés	0	1	2	3	4
12	Expresé mis emociones, lo que sentía	0	1	2	3	4
13	Analiqué mis sentimientos y simplemente los dejé salir	0	1	2	3	4
14	Dejé desahogar mis emociones	0	1	2	3	4
15	Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron	0	1	2	3	4
Dimensión Pensamiento desiderativo						
16	Deseé que la situación nunca hubiera empezado	0	1	2	3	4
17	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase	0	1	2	3	4
18	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación	0	1	2	3	4
19	Deseé poder cambiar lo que había sucedido	0	1	2	3	4
20	Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes	0	1	2	3	4
Dimensión de Apoyo Social						
21	Encontré a alguien que escuchó mi problema	0	1	2	3	4

22	Hablé con una persona de confianza	0	1	2	3	4
23	Dejé que mis amigos me echaran una mano	0	1	2	3	4
24	Pasé algún tiempo con mis amigos	0	1	2	3	4
25	Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto	0	1	2	3	4
Dimensión Reestructuración Cognitiva						
26	Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente	0	1	2	3	4
27	Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas	0	1	2	3	4
28	Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían	0	1	2	3	4
29	Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo	0	1	2	3	4
30	Me fijé en el lado bueno de las cosas	0	1	2	3	4
Dimensión Evitación de Problemas						
31	No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado	0	1	2	3	4
32	Traté de olvidar por completo el asunto	0	1	2	3	4
33	Quitó importancia a la situación y no quise preocuparme más	0	1	2	3	4
34	Me comporté como si nada hubiera pasado	0	1	2	3	4
35	Evité pensar o hacer nada	0	1	2	3	4
Dimensión Retirada Social						
36	Pasé algún tiempo solo	0	1	2	3	4
37	Evité estar con gente	0	1	2	3	4
38	Oculté lo que pensaba y sentía	0	1	2	3	4
39	No dejé que nadie supiera como me sentía	0	1	2	3	4
40	Traté de ocultar mis sentimientos	0	1	2	3	4

Autores: Tobin, Holroyds, Reynolds y Kigal (1989)

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE

Estimado docente:

El objetivo del presente cuestionario es medir el grado de conocimiento y práctica de las competencias digitales, los cuáles serán útiles para la investigación que se está realizando. La información que nos proporcione es valiosa, por lo que pedimos a Ud. responder a todas las preguntas con sinceridad, respuestas que se mantendrán en reserva.

Edad _____

Sexo: Masculino

Femenino

Marque una respuesta para indicar su **grado de conocimiento** y **práctica** sobre sus competencias digitales:

N°	Dimensión Información y alfabetización informacional	Grado de conocimiento y práctica				
		Muy poco	Poco	Medianamente	Mucho	Totalmente
1	Estrategias de navegación por internet (p. ej.: búsquedas, filtros, uso de operadores, comandos específicos, uso de operadores de búsqueda, etc.).	1	2	3	4	5
2	Estrategias para búsqueda de información en distintos soportes o formatos (texto, vídeo, etc.) para localizar y seleccionar información.	1	2	3	4	5
3	Canales específicos para la selección de vídeos didácticos.	1	2	3	4	5
4	Reglas o criterios para evaluar críticamente el contenido de una web (actualizaciones, citas, fuentes).	1	2	3	4	5
5	Criterios para evaluar la fiabilidad de las fuentes de información, datos, contenido digital, etc.	1	2	3	4	5
6	Herramientas para el almacenamiento y gestión de archivos y contenidos compartidos (p. ej.: Drive, Dropbox, Office, etc.).	1	2	3	4	5
7	Herramientas para recuperar archivos eliminados, deteriorados, inaccesibles, con errores de formato, etc.	1	2	3	4	5
8	Estrategias de gestión de la información (empleo de marcadores, recuperación de información, clasificación, etc.)	1	2	3	4	5
	Dimensión Comunicación y colaboración					
9	Herramientas para la comunicación en línea: foros, mensajería instantánea, chats, vídeo conferencia, etc.	1	2	3	4	5
10	Proyectos de mi centro relacionados con las tecnologías digitales.	1	2	3	4	5
11	Software disponible en mi centro (p. ej.: calificaciones, asistencias, comunicación con familias, contenidos, evaluación de tareas, etc.).	1	2	3	4	5

12	Espacios para compartir archivos, imágenes, trabajos, etc.	1	2	3	4	5
13	Redes sociales, comunidades de aprendizaje, etc. para compartir información y contenidos educativos (p. ej.: Facebook, Twitter, Google+ u otras).	1	2	3	4	5
14	Experiencias o investigaciones educativas de otros que puedan aportarme contenidos o estrategias.	1	2	3	4	5
15	Herramientas para el aprendizaje compartido o colaborativo (p. ej.: blogs, wikis, plataformas específicas como Edmodo u otras).	1	2	3	4	5
16	Normas básicas de comportamiento y etiqueta en la comunicación a través de la red en el contexto educativo.	1	2	3	4	5
17	Formas de gestión de identidades digitales en el contexto educativo.	1	2	3	4	5
	Dimensión Creación de contenido digital					
18	Herramientas para elaborar pruebas de evaluación.	1	2	3	4	5
19	Herramientas para elaborar rúbricas.	1	2	3	4	5
20	Herramientas para crear presentaciones.	1	2	3	4	5
21	Herramientas para la creación de vídeos didácticos.	1	2	3	4	5
22	Herramientas que faciliten el aprendizaje como infografías, gráficos interactivos, mapas conceptuales, líneas de tiempo, etc.	1	2	3	4	5
23	Herramientas para producir códigos QR (Quick Response).	1	2	3	4	5
24	Herramientas para crear grabaciones de voz (podcast).	1	2	3	4	5
25	Herramientas que ayuden a gamificar el aprendizaje.	1	2	3	4	5
26	Herramientas de contenido basado en realidad aumentada.	1	2	3	4	5
27	El software de la Pizarra Digital Interactiva de mi centro.	1	2	3	4	5
28	Recursos Educativos Abiertos (OER, REAs).	1	2	3	4	5
29	Herramientas para reelaborar o enriquecer contenido en diferentes formatos (p. ej.: textos, tablas, audio, imágenes, vídeos, etc.).	1	2	3	4	5
30	Diferentes tipos de licencias para publicar mi contenido (copyright, copyleft y creative commons).	1	2	3	4	5
31	Fuentes para localizar normativa sobre derechos de autor y licencias.	1	2	3	4	5
32	La lógica básica de la programación, comprensión de su estructura y modificación básica de dispositivos digitales y su configuración.	1	2	3	4	5
33	El potencial de las TICs para programar y crear nuevos productos.	1	2	3	4	5
	Dimensión Seguridad					

34	Protección para los dispositivos de amenazas de virus, malware, etc.	1	2	3 4	5	
35	Protección de información relativa a las personas de su entorno cercano (compañeros, alumnos, etc.).	1	2	3	4	5
36	Sistemas de protección de dispositivos o documentos (control de acceso, privilegios, contraseñas, etc.).	1	2	3	4	5
37	Formas para eliminar datos/información de la que es responsable sobre sí mismo o la de terceros.	1	2	3	4	5
38	Formas para controlar el uso de la tecnología que se convierten en aspectos distractores.	1	2	3	4	5
39	Cómo mantener una actitud equilibrada en el uso de la tecnología.	1	2	3	4	5
40	Normas sobre el uso responsable y saludable de las tecnologías digitales.	1	2	3	4	5
41	Puntos de reciclaje para reducir el impacto de los restos tecnológicos en el medio ambiente.	1	2	3	4	5
	Dimensión Resolución de problemas					
42	Medidas básicas de ahorro energético.	1	2	3	4	5
43	Tareas básicas de mantenimiento del ordenador para evitar posibles problemas de funcionamiento (p. ej.: actualizaciones, limpieza de caché o de disco, etc.)	1	2	3	4	5
44	Soluciones básicas a problemas técnicos derivados de la utilización de dispositivos digitales en el aula.	1	2	3	4	5
45	La compatibilidad de periféricos (micros, auriculares, impresoras, etc.) y requisitos de conectividad.	1	2	3	4	5
46	Soluciones para la gestión y el almacenamiento en la «nube», compartir archivos, concesión de privilegios de acceso, etc. (p. ej.: Drive, OneDrive, Dropbox u otras).	1	2	3	4	5
47	Recursos digitales adaptados al proyecto educativo del centro.	1	2	3	4	5
48	Herramientas que ayuden a atender la diversidad del aula.	1	2	3	4	5
49	Formas para la solución de problemas entre pares.	1	2	3	4	5
50	Opciones para combinar tecnología digital y no digital para buscar soluciones.	1	2	3	4	5

Autores: Touron, J. M., Navarro, A. D., Pradas, E.E. e Íñigo, V. (2018)

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Cuestionario de estrés laboral Estimado docente:

El objetivo del presente cuestionario es medir el nivel de estrés laboral, los cuáles serán útiles para la investigación que se está realizando. La información que nos proporcione es valiosa, por lo que pedimos a Ud. responder a todas las preguntas con sinceridad, respuestas que se mantendrán en reserva.

Edad _____

Sexo: Masculino

Femenino

PARTE A. INSTRUCCIONES

En las siguientes situaciones relacionadas con su trabajo que sienta que son **más desagradables**, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que un evento es **menos estresante**, señale con un círculo un número proporcionalmente menos que 5.

	Eventos laborales estresantes relacionados con el trabajo	BAJO	PROMEDIO	ALTO
1	Asignación de tareas desagradables	1	2 3 4 5 6 7 8	9
2	Trabajar horas extras	1	2 3 4 5 6 7 8	9
3	Falta de oportunidades de promoción	1	2 3 4 5 6 7 8	9
4	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares	1	2 3 4 5 6 7 8	9
5	Compañeros que no realizan su trabajo	1	2 3 4 5 6 7 8	9
6	Apoyo insuficiente por parte del superior	1	2 3 4 5 6 7 8	9
7	Ocuparse de situaciones de crisis	1	2 3 4 5 6 7 8	9
8	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2 3 4 5 6 7 8	9
9	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	1	2 3 4 5 6 7 8	9
10	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad	1	2 3 4 5 6 7 8	9
11	Asignación de mayores responsabilidades	1	2 3 4 5 6 7 8	9
12	Períodos de inactividad	1	2 3 4 5 6 7 8	9
13	Dificultad para acceder al superior	1	2 3 4 5 6 7 8	9
14	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa	1	2 3 4 5 6 7 8	9
15	Personal insuficiente para realizar una tarea	1	2 3 4 5 6 7 8	9
16	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira	1	2 3 4 5 6 7 8	9

17	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Falta de participación en las decisiones organizativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Salario insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	Competencia para promocionar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21	Supervisión pobre o insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Área de trabajo ruidosa	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	Interrupciones frecuentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	Papeleo excesivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26	Reuniones de última hora	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27	Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28	Cubrir el trabajo de otro empleado	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29	Compañeros de trabajo poco motivados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30	Conflictos con otras áreas	1	2	3	4	5	6	7	8	9

PARTE B. INSTRUCCIONES

En las siguientes situaciones laborales, por favor indique el número aproximado de días durante los últimos 6 meses en los que ha experimentado personalmente cada acontecimiento. Marque con un círculo el 0 si el acontecimiento no ocurrió; marque el 9+ si Ud. Experimentó personalmente esa situación o más días en los últimos 6 meses.

	Situaciones estresantes relacionadas con el trabajo	Número de días durante los últimos 6 meses en las cuales ha experimentado esas situaciones
31	Asignación de tareas desagradables	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
32	Trabajar horas extras	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
33	Falta de oportunidades de promoción	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
34	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
35	Compañeros que no realizan su trabajo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
36	Apoyo insuficiente por parte del superior	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
37	Ocuparse de situaciones de crisis	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
38	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
39	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
40	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
41	Asignación de mayores responsabilidades	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
42	Períodos de inactividad	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
43	Dificultad para acceder al superior	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
44	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
45	Personal insuficiente para realizar una tarea	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
46	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
47	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
48	Falta de participación en las decisiones organizativas	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
49	Salario insuficiente	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
50	Competencia para promocionar	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
51	Supervisión pobre o insuficiente	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9
52	Área de trabajo ruidosa	0 1 2 3 4 5 6 7 8 +9

53	Interrupciones frecuentes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	+9
54	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	+9
55	Papeleo excesivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	+9
56	Reuniones de última hora	0	1	2	3	4	5	6	7	8	+9
57	Tiempo personal insuficiente (Eje. Café, comida)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	+9
58	Cubrir el trabajo de otro empleado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	+9
59	Compañeros de trabajo poco motivados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	+9
60	Conflictos con otras áreas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	+9

Autores: Ch. D. Spielberger y P.R. Vagg (2010)